



Kristiansund kommune  
I medvind uansett vær

# Månedrapport

November 2022

---



# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>KRISTIANSUND KOMMUNE.....</b>	<b>4</b>
Kommunedirektørens kommentar .....	4
Partssamarbeid.....	4
Hovedverneombudets kommentar .....	5
<b>VIRKSOMHETSSTYRING .....</b>	<b>6</b>
Hovedelementene i virksomhetsstyring.....	6
Planlegge .....	6
Styre .....	6
Utvikle .....	6
Plansystemet.....	7
Planarbeid .....	7
Styringssystemet .....	11
Mål- og resultatstyring .....	12
Internkontroll og risikostyring.....	12
Læring og forbedring .....	28
<b>MÅL OG RESULTATER SATSINGSOMRÅDER.....</b>	<b>31</b>
Menneskelige ressurser.....	32
Sykefravær.....	32
Økonomi .....	34
Spareprosjektet.....	34
Økonomiske konsekvenser av koronapandemien .....	34
Drift.....	36
<b>TJENSTEOMRÅDENE.....</b>	<b>38</b>
POLITIKK OG ADMINISTRASJON .....	38
Politisk styring.....	39
Sentraladministrasjon.....	40
Kommunedirektørens kontor .....	40
Personalseksjon .....	41
Ikt.....	42
Økonomiseksjon .....	42
Servicetorg.....	43
Felles avsetninger .....	44
Eksterne enheter .....	44
OPPVEKST.....	45
PP-tjenesten .....	47
Grunnskoler .....	49
Grunnskole felles.....	49
Allanengen barneskole .....	49
Bjerkelund barneskole .....	50
Dalabrekka barneskole .....	51
Rensvik barneskole.....	52

Dale barneskole .....	53
Frei barneskole .....	54
Gomalandet barneskole .....	55
Innlandet barneskole .....	56
Nordlandet barneskole .....	57
Atlanten ungdomsskole .....	58
Frei ungdomsskole .....	59
Nordlandet ungdomsskole .....	60
Voksenopplæring .....	61
Barnehager og opplæringstjenesten .....	62
Barn - familie - helse .....	65
<b>HELSE OG OMSORG .....</b>	<b>67</b>
Fellestjenester helse og omsorg .....	68
Seksjon forvaltning, helse og omsorg .....	68
Helse og omsorg felles .....	69
Sykehjem .....	70
Hjemmetjenester .....	72
Psykisk helse og rus .....	75
Velferd .....	77
Bo og habilitering .....	78
Storhaugen helsehus .....	82
Legetjenester .....	84
<b>TEKNISK OG KULTUR .....</b>	<b>85</b>
Kultur .....	86
Kommunalteknikk .....	88
Plan og byggesak .....	90
Eiendomsdrift .....	91
Brann og redning .....	93

# KRISTIANSUND KOMMUNE

## Kommunedirektørens kommentar

I våre økonomiske prognoser for 2023-2026 tegner perioden til å bli av det mer krevende slaget. Statsbudsjettet (som ikke enda er endelig vedtatt) virker å bli utfordrende for kommunene. Rentene skyter i været. Byggekostnadene ser ikke ut til å falle helt tilbake til tidligere nivåer. Inflasjonen er betydelig høyere enn det vi kompenseres gjennom den kommunale deflatoren og lønnsoppgjøret har vært høyere enn vi forutsatte i fjorårets budsjett. Vi må jobbe godt og strategisk for å evne å styrke tjenestetilbudet i perioden. Vi må tørre å prioritere investeringer som gir oss nytt handlingsrom til å over tid øke tjenestevolumet i sektorer hvor vi trenger et utvidet tilbud.

Det er en stor bekymring at vi går inn i års innspurten med et høyt sykefravær, når vi vet at desember er en spesielt utfordrende måned i forhold til sykefraværet.

Vi har vært gjennom en tid med enorme svingninger innenfor de fleste samfunnsområder, men med godt arbeid med planstrategien og vårt arbeid med ny samfunnplan i ny bystyreperiode, skal vi finne en god vei fremover. Dette arbeidet er påbegynt nå (på regionalt nivå). Dette arbeidet gjøres sammen med de andre Nordmørskommunene, og Nordmøre IPR har valgt at samarbeidet skal gå gjennom en felles finansiert planressurs.

Det blir spennende i desember å se hvordan året avsluttes. Vi er avhengig av gode resultater for å kunne ha et handlingsrom inn mot neste økonomiplanperiode.

## Partssamarbeid

Det bærende prinsippet for medbestemmelse i en politisk styrt virksomhet er at de ansatte i virksomheten ikke skal ha større mulighet for påvirkning i politiske spørsmål enn innbyggerne/velgerne generelt. For kommunal sektor innebærer dette at medbestemmelse for kommunalt ansatte må utøves innenfor rammen av det styringsansvaret og den styringsretten som følger av kommunelovgivningen. Hovedavtalen er avtalen som regulerer nærmere samhandlingen mellom partene innen rammen av det lokalpolitiske demokrati. Hovedavtalen er en rammeavtale som gir de lokale partene relativt stor frihet til å finne gode og hensiktsmessige måter å samhandle på.

### Partssammensatt utvalg

Etter kommuneloven § 5-11 skal det i alle kommuner opprettes minst ett partssammensatt utvalg, administrasjonsutvalg (ADMU), som skal behandle saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. [Sakspapirer siste møte i ADMU 06.09.2022.](#)

Etter arbeidsmiljøloven (aml) kap. 7 skal arbeidsgiver opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. [Sakspapirer siste møte i AMU 29.11.2022.](#)

AMU har flere underutvalg (se retningslinjer for det enkelte underutvalg i Compilo):

1. HMS-grupper i den enkelte enhet.
2. Nærværgruppen. Sist møte i Nærværgruppen 01.11.2022.

### Medbestemmelse

Partene har inntatt følgende felles forord til Hovedavtalen:

*De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.*

*Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.*

*Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.*

*Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.*

*Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten.*

Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

Tiltak:

1. [Aksjoner for å ivareta plikter iht. lov og avtale ligger i Arbeidsmiljø og HMS - handlingsplan, sist behandlet i AMU 29.11.2022.](#)
2. Felles opplæring i Hovedavtalen. Gjennomført 25.08.2021.
3. Årlig evalueringsmøte om Hovedavtalen der lokale parter evaluerer og drøfter erfaringer knyttet til partssamarbeidet, jf. HTA del B § 1-5, gjennomført sist 18.11.2022.
4. Informasjon og drøftingsmøte mellom kommunedirektøren m/ledergruppe, hovedverneombud, hovedtillitsvalgte (HTV) og tillitsvalgte som ikke har HTV: Sist gjennomført 07.12.2022.

### Tillitsvalgtordningen

En vesentlig del av medbestemmelsen/medinnflytelsen utøves gjennom ordningen med tillitsvalgte. Det er derfor viktig at det etableres en hensiktsmessig tillitsvalgtordning ut fra lokale behov som er tilpasset den lokale organiseringen. I Hovedavtalen kommer dette til uttrykk ved følgende formulering i del B § 3-3:

*Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur.*

En fornuftig og hensiktsmessig tilpasning av tillitsvalgtordningen må ta utgangspunkt i styringsstrukturen og egen organisering og av kommunen. Det er forutsatt av de sentrale partene at man lokalt, og ut fra lokale forhold, drøfter seg frem til en fornuftig ordning. Dette gjelder både med hensyn til antall tillitsvalgte og fordeling av vervene i de ulike delene av kommunen.

Tiltak:

1. Kommunedirektør m/ledergruppen planlegger, organiserer og gjennomfører månedlige informasjons- og drøftingsmøter med HTV/FTV og HVO. Sist møte ble gjennomført 23.11.2022.

## Hovedverneombudets kommentar

November har ført seg mye aktivitet for vernetjenesten. Det gjelder både overordnet nivå, og ute i resten av organisasjonen.

I perioden har arbeidsgiver og vernetjenesten erfart verdien av et godt samarbeid. Vernetjenesten har vært i dialog med arbeidsgiver i forbindelse med vurderinger om å stenge ned en avdeling i organisasjonen. Gjennom denne prosessen har begge parter hele veien vist hverandres roller respekt, og begge parter har hatt som mål å føre en prosess som skaper mulighet for å lykkes i å oppnå forsvarlighet. Begge parter tydelighet på ufravelige punkt, god kommunikasjon og løpende evaluering av prosess er alle suksesskriterier vi tar med oss videre inn i kommende krevende prosesser. Vernetjenesten er opptatt av å fremme forståelsen av at det naturlig vil oppstå krevende situasjoner i arbeidslivet. Enkelthendelser, langvarige prosesser eller akutte situasjoner påvirker hele arbeidsplassen, og vi ser i stadig større grad av utfordringer knyttet til arbeidsmiljø ofte kan påvirke den faglige forsvarligheten, og motsatt. Vi kan treffe på lignende prosesser i fremtiden, og vernetjenesten ser positivt på de gode felles erfaringene vi har gjort oss gjennom dette arbeidet.

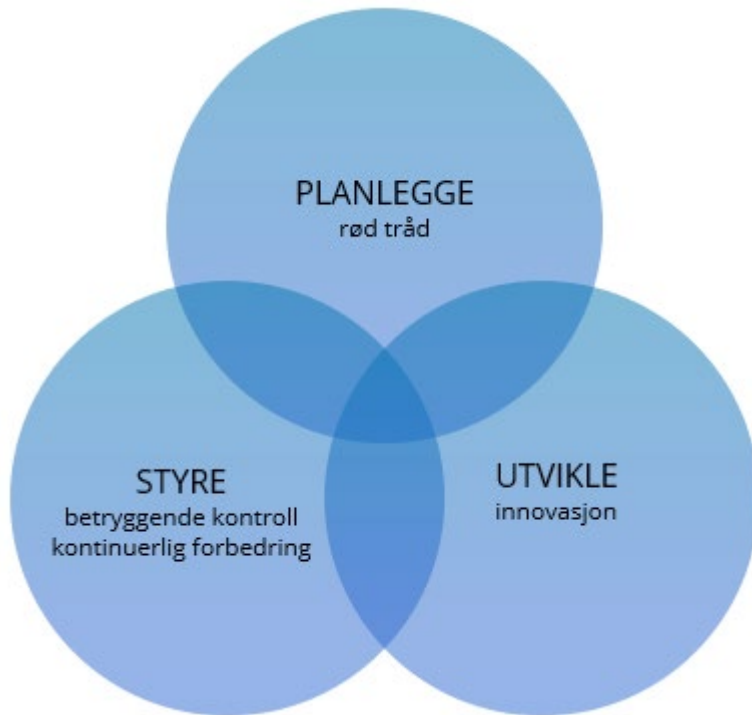
I november falt de siste brikkene på plass for en dagskonferanse som arrangeres i februar 2023. Denne konferansen er et resultat av et godt etablerte samarbeidsfora mellom kommunedirektører og hovedverneombud i regionen. Sammenslutningen har gjennomført møter siden høsten 2021, og det var her ideen om en dagskonferanse for de kommunale arbeidsmiljøutvalgene vokste frem. En arbeidsgruppe bestående av Sunndalsøra, Tingvoll og Kristiansund kommuner har utarbeidet program for dagen.

AMU fattet i høst vedtak om at verneombud i organisasjonen i 2022 kunne benytte seg av bedriftshelsetjenesten sitt tilbud om 40-timers grunnkurs i HMS. Tilbakemeldingen fra BHT sier at mange verneombud fra vår organisasjon deltok. Hovedverneombudet var invitert inn for å holde et faginnlegg siste dag, noe som ble givende både for gruppen og hovedverneombudet selv.

# VIRKSOMHETSSTYRING

Helhetlig virksomhetsstyring er summen av de strukturer, prosesser og verktøy som organisasjonen bruker til planlegging, gjennomføring, oppfølging og forbedring av virksomhetens aktiviteter for å bidra til realisering av kommunens mål, visjoner og verdier.

## Hovedelementene i virksomhetsstyring



### Planlegge

Plansystemet skal sikre gjennomføring av politiske mål, tiltak og prioriteringer. Det skal være sammenheng og samsvar - rød tråd - mellom de ulike nivåene i systemet.

### Styre

Styringssystemet skal sikre implementering og oppfølging av det som er planlagt og vedtatt. God styring skal sikre betryggende kontroll og kontinuerlig forbedring i virksomheten basert på mål- og resultatstyring, internkontroll og risikostyring.

### Utvikle

Utviklings- og innovasjonsarbeid skal bidra til å finne gode og bærekraftige løsninger som sikrer kontinuerlig videreutvikling av tjenestene, forvaltningen og samfunnet.

# Plansystemet

Plansystemet skal sikre gjennomføring av politiske mål, tiltak og prioriteringer. Det skal være sammenheng og samsvar - rød tråd - mellom de ulike nivåene i systemet.



Oppfølging og utarbeidelse av planer skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

## Planarbeid

Planstrategi for 2020-2023 ble vedtatt i bystyret 18.6.2020.

### Status

I henhold til vedtatt planstrategi:

- Kommunalteknikk - 2 planer utsatt grunnet manglende personalressurser.
- Oppvekst - 1 plan utsatt grunnet redusert kapasitet i administrasjonen og prioritering av utviklingsoppgaver knytt til økonomiplanen.
- Kultur - 2 planer forsinket. Innarbeidelse av høringsvar i kommunedelplan for kultur er grunnen.

Øvrige planer:

- Kommunalteknikk - 1 plan fortsatt forsinket, men vil være klar til hovedutvalgets møte i januar 2023.
- Personalseksjonen - 1 plan forsinket grunnet bystyrets vedtak om utsettelse.
- Kommunedirektørens kontor - 1 plan fortsatt forsinket, men er i slutfasen.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen/oppfølgingen av planarbeid

- Saksbehandlere for ikke påbegynte og utsatte planer er kontaktet. De får veiledning i videre fremdrift av prosessen og melder tilbake om eventuell oppstart eller ferdigstilling.
- Arbeidet med prosessen vedrørende ny planstrategi i 2023 er diskutert med kommunedirektør, der arbeidet med prosessen skal konkretiseres etter hvert.

## Prioriterte planoppgaver

Tabellene under viser status for gjennomføringen av prioriterte planoppgaver i henhold til vedtatt planstrategi.

### Kommuneplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommuneplanens arealdel 2020-2032	Revisjon 2019-01-01 2018-01-25 2023-06-30	Plan og byggesak Jan Brede Falkevik	Pågående Frist for merknader gikk ut 12. juni. Det arbeides videre med å vurdere og å svare ut innkomne innspill og innsigelser. Hovedutvalg plan og bygning gjorde 08/08 vedtak i sak 39/22 om hvordan kommunen stiller seg til de innkomne innsigelsene.
Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032	Revisjon 2019-11-01 2020-12-17 2020-12-15	Kommunedirektørens kontor Bente Elshaug	Avsluttet Samfunnsplanen vedtatt med tilleggsforslag i bystyret 15.12.2020.

### Kommunedelplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Helhetlig plan for helse og omsorg 2020-2030	Ny 2017-11-23 2021-12-31 2021-10-07	Kommunedirektørens kontor Anett Hauknes	Avsluttet Helhetlig helse- og omsorgsplan vedtatt i bystyret 7.10. 2021.

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kommunedelplan for Kristiansund sentrum 2021	Revisjon 2013-03-02 2020-08-31 2021-08-26	Plan og byggesak Jan Brede Falkevik	🟢 Avsluttet Vedtatt i bystyret 26.8.21.
Kommunedelplan for kultur 2022-2032	Ny 2020-03-01 2021-12-31 2021-12-31	Kultur Toril Skram	🔴 Forsinket Planforslaget har vært ut på høring og offentlig ettersyn. Det kom 1 innspill. Innspillet var fra Stiftelsen Nordmøre museum. Innspillet vurderes/innarbeides og planen legges fram til politisk behandling. Etter endelig vedtak settes arbeidet med temaplaner for fagområdet i gang (vinteren 2023). Planen må revideres i forbindelse med forsinkelsen da planperioden er satt fra 2022 til 2032. Prioriteringer/avsetninger knytt til planen er heller ikke innarbeidet i kommunedirektørens forslag til økonomiperioden 2023-2026 som vedtatt planprogram legger opp til. Det legges opp til politisk behandling i Hovedutvalg for skole, barnehage og kultur før endelig behandling i bystyret, når overnevnte tiltak er på plass.

### Temaplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Alkoholpolitisk bevillingsplan 2020-2024	Revisjon 2020-05-01 2020-06-18 2020-10-30	Kommunedirektørens kontor Torbjørn K Sagen	🟢 Avsluttet Ny politisk sak ble fremmet i bystyret 1.10.20. Bystyret har godkjent planen.
Bibliotekplan	Ny 2022-09-01 2021-11-30 2023-05-31	Kultur Elisabeth Soleim	● Ikke påbegynt
Fysisk aktivitet og friluftsliv 2011-2018	Revisjon 2019-04-11 2021-12-31 2022-09-01	Kultur Per Inge Storvik	— Utsatt Planarbeidet starter opp etter at kommunedelplan for kultur er politisk vedtatt.
Hovedplan for avløp og vannmiljø 2012-2021	Revisjon 2022-01-01 2022-03-31 2023-12-31	Kommunalteknikk Vidar Dyrnes	— Utsatt Revisjon av avløp og vannmiljøplan utsettes til 2023. Utsettelsen skyldes at vi har ingen ledig ingeniørkapasitet til å igangsette dette arbeidet nå.
Hovedplan for vannforsyning 2010-2020	Revisjon 2021-02-03 2021-03-31 2023-06-21	Kommunalteknikk Anne Cathrine Holthe	— Utsatt Pga. manglende ressurser ved Kommunalteknikk vil arbeidet bli satt på vent til i høst. Det er vurdert at sluttdato fortsatt er aktuell.
Kompetanse- og lønnspolitiskplan	Revisjon 2020-06-01 2020-12-31 2022-09-13	Personalseksjon Synnøve Tangen	✘ Utgår Planen inngår i forslag til ny temaplan "Kristiansund kommune - en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver".
Kulturminneplan 2021-2027	Revisjon 2019-01-01 2021-03-31 2021-05-20	Kultur	🟢 Avsluttet Godkjent i HSBK 13.04.21 og vedtatt i bystyret 20.05.21.
Kulturskoleplan	Ny 2022-09-01 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Thorstein Holgersen	● Ikke påbegynt



Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Kunstplan	Ny 2022-09-01 2021-12-31 2023-05-31	Kultur Stein Åge Sørлие	● Ikke påbegynt
Landbruksplan	Ny 2018-01-15 2020-03-31 2020-08-27	Kommunedirektørens kontor Bente Elshaug	■ Avsluttet Planen ble vedtatt i bystyret 27.8.2020.
Oppvekstplan 2019-2027	Ny 2017-01-02 2020-12-31 2021-10-07	Kommunedirektørens kontor Tove Johannessen	■ Avsluttet Revidert oppvekstplan ble vedtatt i bystyret 07.10.2021.
Overordnet beredskapsplan	Revisjon 2020-01-06 2020-12-31 2022-12-01	Kommunedirektørens kontor Torbjørn K Sagen	▶ Pågår Revidering av overordnet ROS-analyse vil bli innarbeidet i planen, før den oversendes nytt bystyret til behandling innen utgangen av 2023.
Språkspor	Revisjon 2022-10-01 2022-08-31 2022-12-31	Kommunedirektørens kontor Tove Johannessen	— Utsatt Temaplan Språkspor er utsatt. Grunnen er redusert kapasitet i administrasjonen, og prioritering av utviklingsoppgaver knytt til økonomiplanen.







#### Andre

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Handlingsprogram 2023-2026	Revisjon 2022-05-02 2022-12-15 2022-12-31	Økonomiseksjon Synnøve Tangen	▶ Pågår Revisjonen har tatt kontakt med assisterende kommunedirektør og kommunedirektør for gjennomgang av rapporten, i uke 49 eller 50 2022.

## Øvrige planoppgaver

Tabellen under viser status for gjennomføringen av kommunens øvrige planoppgaver.

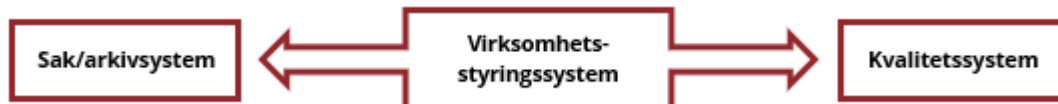
### Temaplan

Plandokument	Planarbeid Startdato, opprinnelig og ny sluttdato	Utførende enhet Saksbehandler	Status planarbeid med kommentar
Arbeidsgiverstrategi 2016-2022	Revisjon 2020-08-01 2021-12-31 2023-01-31	Personalseksjon Synnøve Tangen	 Forsinket Saken er ferdigdrøftet med de tillitsvalgte, og plan for behandling i hovedutvalgene er gjort (jf. vedtak i bystyret). Bystyret vedtar planen endelig på nyåret
Næringsplan 2023 - 2028	Ny 2022-09-28 2023-06-30 2023-06-30	Kommunedirektørens kontor Kristin Heggelund	 Pågå Workshop med næringslivet er gjennomført. Arbeidet pågår.
Olje- og energiplan 2022-2026	Ny 2021-06-16 2022-02-28 2022-12-31	Kommunedirektørens kontor Kristin Heggelund	 Forsinket Slutfasen pågår.
Parkeringspolitisk plan 2017-2025	Revisjon 2024-09-02 2024-11-30 2025-11-30	Kommunalteknikk	 Ikke påbegynt
Smart plasthåndteringsplan	Ny 2020-01-01 2020-09-10 2022-12-31	Kommunalteknikk Joanne Haigh	 Forsinket Det har ikke vært eksterne svar på kunngjøringen av dokumentet og små endringer foreslått av Samfunnsutvikling. Dokumentet tas med til januarmøtet av hovedutvalg.
Trafikksikkerhetsplan 2019-2023	Revisjon 2023-09-01 2023-12-31 2023-12-31	Kommunalteknikk	 Ikke påbegynt

# Styringssystemet

Styringssystemet skal sikre implementering og oppfølging av det som er planlagt og vedtatt. God styring skal sikre betryggende kontroll og kontinuerlig forbedring i virksomheten basert på mål- og resultatstyring, internkontroll og risikostyring.

Integrasjoner med ulike fagsystem og databaser bidrar til effektiv dataflyt og mindre manuelt arbeid. Referanse til henholdsvis sak-, arkiv- og/eller ID-nummer i kvalitetssystemet sørger for den røde tråden mellom systemer.



Systematisk og strukturell resultatoppfølging og rapportering er en viktig del av styringsprosessen, og en forutsetning for å sikre kontinuerlig videreutvikling av tjenestene, forvaltningen og samfunnet. Det skal være en rød tråd i kommunens styringskjede.



Oppfølging og rapportering skjer i kommunens virksomhetsstyringssystem.

## Status

Utvikling av systemene er et kontinuerlig arbeid.

Stratsys og Compilo er blitt oppdatert i henhold til vedtatte organisatoriske endringer i perioden. I Stratsys er opplæring og bistand til ledere, sakseiere, saksbehandlere og forfattere gitt ved behov. I tillegg er ukentlige møter med leverandør og månedlige oppfølgingsmøter med superbrukere gjennomført. I Compilo gis opplæring og rådgivning i systemet fortløpende til ledere, superbrukere og andre ved behov.

## Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å sikre et godt verktøy med tilstrekkelig styringsinformasjon

Stratsys:

- Klargjort styringsmodeller for rapportering/oppfølging av november måned.
- Ferdigstilt månedsrapport for oktober.
- Ferdigstilt eierskapsberetning for 2021.
- Forbedring av systemfunksjonalitet for webpublisering av planer og rapporter pågår. Avventer fremdeles sprint hos Acos for å kunne ferdigstille arbeidet.
- Utarbeidelse av publiseringsvisninger for styringsmodeller pågår. Disse skal gjøres tilgjengelig for innbyggerne på nettsiden under eget område for virksomhetsstyring.

Compilo:

- Integrasjon mot Visma HRM (personalsystemet) er ferdigstilt - ivaretar automatikk i brukeradministrasjon i Compilo, ved ansattes start og slutt i hovedstilling.
- Integrasjon mot sak/arkiv er avklart med leverandør - IKT ORKidé har satt bestilling og Compilo vil koordinere videre arbeid med Tieto.
- Nye funksjoner i systemet;
  - Ekstern kommunikasjon i avvik, gir mulighet for avviksbehandler å knytte eksterne, eksempelvis leverandører til kommunikasjon/informasjon i enkeltavvik.
  - Initiell ROS. Enkel dokumentmal der en ved hjelp av trafikklys-vurderinger kan gjennomføre og dokumentere enkle risikovurderinger.

## Mål- og resultatstyring

Kommunens mål- og resultatstyring er basert på den røde tråden i plansystemet; fra hovedmål i kommuneplanens samfunnsdel og helt ned til gjennomføring av aktiviteter ut i virksomhetene. Måleindikatorer benyttes for å følge med på graden av måloppnåelse.



### Status

Styringsmodellen for mål- og resultatstyring er under utvikling og arbeidet med å fylle modellen med innhold pågår. Det vil bli en gradvis utrulling av innhold.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å sikre et godt verktøy med tilstrekkelig styringsinformasjon

- Kommunikasjonsplan 2022-2026: arbeidet med å bestemme KPI'er og klargjøre for rapportering på aktiviteter pågår.

## Internkontroll og risikostyring

Internkontroll er systematisk arbeid og dokumentasjon av egen praksis, forbedring av arbeidsmetoder og samhandling for å sikre måloppnåelse samt unngå lovbrudd og andre uønskede hendelser. Internkontrollen bør være risikobasert.

Oppfølging av statlige tilsyn, forvaltningsrevisjoner, regnskapsrevisjoner/etterlevelseskontroller, politiske vedtak og Eierstyring skjer i virksomhetsstyringssystemet.

Kvalitetssystemet ivaretar ROS-analyser, dokumentasjon og dokumentstyring, håndtering av avvik og uønskede hendelser, korrigerende tiltak, forbedringsforslag og varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

## Statlige tilsyn

### Status

1 nytt tilsyn ble gjennomført denne perioden og 4 tilsyn er avsluttet. 17 tilsyn pågår, 8 av disse er branntilsyn med kommunale bygg. I flere tilsyn forventes det svar fra tilsynsmyndighet eller leverandør som grunnlag for avslutning.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen/oppfølgingen av statlige tilsyn

- Pågående avviksbehandling og forbedringsarbeid, særlig knyttet til branntilsyn med kommunale bygg.

## Arbeidstilsynet

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
NAV Psykiske plager og muskel- og skjelettplager 2022-11-22	Siv Iren S. Andersson ▶ Pågår Tilsynsrapport med varsel om pålegg mottatt 28.11. Frist for tilbakemelding på rapporten er 16.01.2023.	AVVIK 1 - Virksomheten skal sørge for å inngå skriftlig avtale om hvem som skal ha ansvaret for samordningen av virksomhetenes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Åpent
		AVVIK 2 - Arbeidsgiver skal forbedre sin kartlegging og risikovurdering av psykososiale og organisatoriske faktorer i arbeidet som kan gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Åpent

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
		AVVIK 3 - Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere psykososiale og organisatoriske risikofaktorer i arbeidet som kan gi psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos arbeidstakerne. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan. 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Åpent
		AVVIK 4 - Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Åpent
		AVVIK 5 - Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne velger verneombud. 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Åpent
		AVVIK 6 - Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. 2023-04-27	Ragnhild Jenny Fausa 😊 Åpent
<b>Bo og habilitering</b> Muskel- og skjelettplager og psykiske plager 2022-04-21	Siv Iren S. Andersson ▶ Pågår Forbedringsarbeid pågår i enhetens systematiske HMS arbeid. Avventer tilsynets tilbakemelding på tiltaksplan.	AVVIK - Arbeidsgiver skal sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheten, i samarbeid med verneombud/ansattes representant. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 Lukket System er etablert. Saken er oversendt arbeidstilsynet.
		AVVIK - Arbeidsgiver skal vurdere om arbeidstidsordningen er fullt forsvarlig slik at hensynet til helse, velferd og sikkerhet er ivaretatt. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 Lukket Saken er oversendt arbeidstilsynet.
		AVVIK - Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 Lukket Avtale med BHT er inngått. Saken er oversendt arbeidstilsynet.
		AVVIK - Arbeidsgiver skal sørge for nødvendig opplæring for å ivareta vervet på en forsvarlig måte. 2022-11-15	Lene Sletta 😊 Lukket Dette pålegget ble frafalt i tilsvaret vi fikk fra Arbeidstilsynet, så denne rapporten kan lukkes.

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Brann og redning</b> Kristiansund kommune - Kommunaltekniske tjenester 2016-06-29	John Einar A. Skontoft ▶ Pågår Tidfestet handlingsplan sendt Arbeidstilsynet 19.01.22, med saksgang fram til ny brannstasjon er ferdig til innflytting, og alternativet ombygging av eksisterende stasjon fram til ferdigstillelse og innflytting. Arbeidstilsynet har gitt en utsatt frist til 01.09.2024.	PÅLEGG - Etablering av tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. Dokumentasjon kreves. 2024-09-01	John Einar A. Skontoft 😊 Åpent Pågående arbeid, jf. utsettelsesavtale med Arbeidstilsynet.
		PÅLEGG - Fremdriftsplan for å sikre tilfredsstillende arbeidslokaler, inkludert personalrom for ansatte ved Kristiansund brann og redning. 2021-09-01	Kjell Inge Mathisen 😊 Lukket Arbeidet med ny brannstasjon i gang og kontraktene for riving av bestående bygningsmasse ved gamle Goma skole, samt entreprisen for bygging av ny stasjon tildelt. Oppstart sommer 2020 og ferdigstillelse senest 1. kvartal 2023. Skriflig dokumentasjon om vedtak i bystyret og fremdriftsplan er oversendt Arbeidstilsynet.


#### Det lokale el-tilsynet

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kommunalteknikk</b> El-tilsyn 2022-10-31	John Einar A. Skontoft ▶ Pågår Avventer tilbakemelding fra Mellom om saken kan lukkes.	AVVIK - Foretaket/bedriften hadde ikke relevant faglig ansvarlig. Jf. fek § 3 2022-11-25	Vidar Dyrnes 😊 Åpent Vi er i prosess med å rekruttere ny fagansvarlig. Inntil ny fagansvarlig er på plass vil vi bruke Caverion som ansvarlig for arbeid på elektriske anlegg. Ettersom vi har rammeavtale med Caverion er ikke avviket kritisk.









#### Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Brann og redning</b> Tilsynsaksjon - Kuldeanlegg med ammoniakk 2022-09-01	John Einar A. Skontoft ▶ Pågår På grunn av kapasitetsproblemer har vi ikke gått noen tilsyn på bygg med ammoniakk ennå. Det skal gås tilsyn i Arena Nordvest før året er omme.		
<b>Kristiansund kommune</b> Tilfluktsrom - Ole Vigs gt. 9. Etterlevelse av vedlikeholdsplikten 2019-09-12	Torbjørn K Sagen ▶ Pågår Mangler siste fullskalatest. Dialog med sivilforsvaret.	PÅLEGG - Ole Vigs gt. Utbedring av feil og mangler som fremgår av tilstandsrapport. 2022-10-31	Tormod B. Skundberg 😞 Åpent - frist overskredet Misforståelse ved forrige månedsrapportering. Kun innsats til sjokkventil som var montert. Selve sjokkventilen lar vente på seg grunnet utfordringer rundt bestilling/levering. Prosess pågår.



## IKA Møre og Romsdal

Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kristiansund kommune</b> Protokoller og Personvernklæringer 2020-04-16	Arild Ovesen  Forsinket Det opprettes egen konto for personvernombudene for tilgang til alle IKT Orkidés databehandlingsprotokoller.		

## Norges vassdrags- og energidirektorat














Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kommunalteknikk</b> Internkontroll etter vassdragslovgivningen (IK-vassdrag) § 7 (FOR-2011-10-28-1058) 2020-10-29	John Einar A. Skontoft  Forsinket Avventer tilbakemelding fra NVE på vår tilsendte rapport.	AVVIK - Internkontrollsystemet oppfyller ikke formålet med å sikre at krav fastsatt i eller i medhold av vassdragslovgivningen blir oppfylt. 2021-05-31	Eivind Raanes (slettet)  Lukket Rapportert til NVE som utført.
		AVVIK - Manglende plan for overvåking for noen av vassdragsanleggene. 2021-05-31	Eivind Raanes (slettet)  Lukket Rapportert til NVE som utført og avviket kan lukkes.
		AVVIK - Interntilsyn og revurdering blir ikke utført i henhold til krav i damsikkerhetsforskriften. 2022-05-01	Eivind Raanes (slettet)  Lukket Konsulent er i rute med rapport slik at det aktuelle avviket blir rettet og gitt svar til NVE innen fristen 01.05.22.
		AVVIK - Analyse av ferdsel og bruksmønster for sikringstiltak av hensyn til allmennheten er utdatert. 2021-05-31	Eivind Raanes (slettet)  Lukket Det er rapportert til NVE og avviket er lukket.
		AVVIK - Ikke gjennomført beredskapsøvelse for damsikkerhet siste tre år. 2021-05-31	Eivind Raanes (slettet)  Lukket Berammet utført uke 22. Rapportert til NVE som utført.
		MERKNAD - Grenseverdier for alle aktuelle måleparametre jf. § 7-2 Overvåking blir oppført i beredskapsplanen. Innsatsplaner for beredskap bør utvides til å bedre beskrive innsats ved hendelser knyttet til overskridelse av grenseverdier. 2021-05-31	Eivind Raanes (slettet)  Lukket Rapportert til NVE om at avviket er rettet og kan lukkes.
		MERKNAD - I periodisk tilsyn bør det fylles ut registreringer med målbare data der det er hensiktsmessig for å følge utvikling over tid. 2021-05-31	Eivind Raanes (slettet)  Lukket Det er rapportert til NVE om at avviket er rettet, lukkes.












## Statsforvalteren



Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kommunalteknikk</b> Leveringssikkerhet mtp drikkevann - Kristiansund Vannverk Byingeniøren 2022-05-19	John Einar A. Skontoft  Pågår Mattilsynet har ikke svart ut vår tilbakemelding pga. stor arbeidsmengde.	AVVIK - ROS analyse må oppdateres og plan for leveringssikkerhet mhp drikkevann utarbeides. 2022-10-31	Vidar Dyrnes  Åpent - frist overskredet Pågående oppdatering av ROS-analysen. I forlengelse av dette oppdateres plan for leveringssikkerhet som en del av "Hovedplan for vannforsyning"

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Kommunedirektørens kontor</b> Tilsyn med kommunal beredskapsplikt 2022-10-06	Arne Ingebrigtsen ▶ Pågår Tiltaksplan (plan for når og hvordan avvik skal følges opp) skal sendes tilsynsmyndighet innen 15.12.22	AVVIK - Heilskapleg ros-analyse (Risiko- og sårbarhetsanalyse) ikkje oppdatert og ikkje forankra i sittande kommunestyre. 2023-12-15	Torbjørn K Sagen 😊 Åpent Kommunen skal bruke tiden frem til neste kommunestyreperiode og det skal da legges frem en oppdatert ros-analyse, til forankring.
		AVVIK - Kommunen har ikkje gjort prioriteringar og utarbeid plan for oppfølging av samfunnstryggleik- og beredskapsarbeidet, basert på overordnet ros-analyse. 2022-12-15	Torbjørn K Sagen 😊 Åpent Kommunen skal oppdatere ros- analysene og det blir laget en plan for oppfølging av funn i ros-analysen, som skal forankres i nytt bystyret for perioden 2023-2027.
		MERKNAD - Sikre god formidling av risiko og sårbarheit/funna frå heilskapleg ros-analyse i kommunen. 2022-12-15	Torbjørn K Sagen 😊 Åpent Kommunen skal oppdatere ros- analysene og det blir laget en plan for oppfølging av funn i ros-analysen, dette skal forankres i nytt bystyret for perioden 2023-2027.
<b>Helse og omsorg</b> Saksbehandling av helse- og omsorgstjenester 2021-01-12	Siv Iren S. Andersson 🟢 Avsluttet Avvik lukket.	AVVIK - Saksbehandlingsreglene oppfylles ikke alltid ved tildeling av helse- og omsorgstjenester. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen 😊 Lukket Malverktøy er oppdatert i Profil, kommunens helsesystem. Samt oppdatert kommunens hjemmeside og digitale søknadskjema er på plass.
		AVVIK - Kommunen sikrer ikke at det er samsvar mellom scoren i ADL-funksjoner og omfanget at tjenester som blir innvilget. Kommunen har heller ikke rutiner som sikrer at kompensierende tiltak blir vurdert i saker der vedtak ikke blir iverksatt. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen 😊 Lukket Rutiner og saksgang er oppdatert og blir kvalitetssikret via kvalitetssikring av kommunalsjef og kommunens kvalitetssystem.
		AVVIK - Det er avdekt svikt i styringssystemet i Kristiansund kommune. Ledelsen kontrollerer ikke godt nok om ansatte følger rutiner, eller om rutiner fungerer som de skal. 2022-01-31	Anne-Cathrine Olsen 😊 Lukket Ledelse og kvalitetsforbedring i helse- og omsorgstjenesten: Veileder til lov og forskrift vil bli fulgt. 1. Formål og virkeområde 2. Styringssystem - ansvar og definisjon 3. Omfang og dokumentasjon 4. Planlegge 5. Gjennomføre 6. Evaluere 7. Korrigere




Revidert part Tilsynsystema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Atlanten idrettspark 2022-10-06	John Einar A. Skontoft  Pågår En gjennomgang av branntilsynet ble gjort 25. november med teknisk ansvarlig, enhetsleder, avdelingsleder og kommunalsjef. Følges opp sammen med Eiendomsdrift.	AVVIK 1 - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket slik at det minst tilsvarer nivået som fremkommer av de samlede kravene gitt i byggeforskrift 15.november 1984 nr. 1892 eller senere byggeregler 2022-11-13	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Avvikshåndtering pågår. Tilbakemelding sendt til tilsynsmyndighet.
		AVVIK 2 - Eier har ikke sørget for at kvalifisert personell foretar jevnlig kontroll og vedlikehold av installasjoner, utstyr, konstruksjoner m.m. for å forhindre teknisk forfall som kan redusere brannsikkerheten 2022-11-13	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Avvikshåndtering pågår. Tilbakemelding sendt til tilsynsmyndighet.
		AVVIK 3 - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert 2022-11-13	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Avvikshåndtering pågår. Tilbakemelding sendt til tilsynsmyndighet.
		AVVIK 4 - Eier har ikke sørget for at den som har rett til å bruke byggverket har blitt gjort kjent med kravene til bruken av byggverket som har betydning for brannsikkerheten. 2022-11-13	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Avvikshåndtering pågår. Tilbakemelding sendt til tilsynsmyndighet.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Smørsoppen bofelleskap 2022-03-02	John Einar A. Skontoft  Avsluttet Tilfredsstillende tilbakemelding på tilsynsrapport mottatt 7.desember 2022.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. Det må foretas risikovurdering/kartlegging av beboerne i forhold til deres evne til å evakuere ved egen hjelp. 2022-04-07	Tormod B. Skundberg  Lukket Kartlegging av beboeres evakueringsevne er utført.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn Caroline kinosenter 2022-09-07	John Einar A. Skontoft  Pågår Følges videre opp i Compilo (Avvikssystemet).	AVVIK - Eier har ikke sørget for å skaffe seg nok kunnskap og informasjon om kravene til brannsikkerhet som gjelder for bygget. 2022-10-21	Tormod B. Skundberg  Lukket Tilbakemelding sendt til tilsynsmyndighet. De har akseptert iverksatte tiltak og langtidsplan. Avvikshåndtering oppretholdes i kvalitetssystemet, men lukkes i forhold til tilsynsrapporten.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn Storhaugen helsehus 2022-08-31	John Einar A. Skontoft  Forsinket Tiltaksplan sendes innen frist, avventer tilbakemelding fra tilsynsmyndighet.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å skaffe seg nok kunnskap og informasjon om kravene til brannsikkerhet som gjelder for bygget. 2022-10-08	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Utredning pågår som ledd i avvikshåndteringen. Revidert tiltaksplan vil bli sendt tilsynsmyndighet innen frist. Krevende prosess grunnet omfang, og økonomiske avhengigheter.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn Dale dagsenter (Bekkefaret 12,13,14 og 16 og Naustveien 26) 2022-09-12	John Einar A. Skontoft  Pågår Det arbeides med tiltaksplan som skal sendes til tilsynsmyndighet.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket slik at det minst tilsvarer nivået som fremkommer av de samlede kravene gitt i byggeforskrift 15.november 1984 nr. 1892 eller senere byggeregler. 2022-10-16	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Avvikshåndtering pågår. Tiltaksplan vil bli sendt til tilsynsmyndighet.

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Kommunal bolig, Vågebakken 2 2022-06-01	John Einar A. Skontoft  Forsinket Forbedringsarbeid pågår. Logg føres i egen teamsgruppe.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å skaffe seg nok kunnskap og informasjon om kravene til brannsikkerhet som gjelder for bygget. Eier må foreta en brannteknisk tilstandsanalyse av bygget. 2022-08-21	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Arbeidet pågår. I dialog med brannvesen, er øverste etasje i bygget tømt og avstengt, som ett ledd i avvikshåndteringen. Kun to leietager i boligen. I tillegg er det ukentlig oppfølging på stedet av ansatte fra kommunen og brannvarsling er ettergått og oppdatert. Målet er å få tømmt bygget i løpet av våren.
		MERKNAD - Det dokumenteres ingen internkontroll per i dag på dette bygget. 2022-08-21	Tormod B. Skundberg  Lukket Internkontroll er ivarett, sammen med organisatoriske tiltak.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Innlandet barneskole 2022-03-03	John Einar A. Skontoft  Avsluttet Tilsynsmyndighet har lukket tilsynet.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket. 2022-12-24	Tormod B. Skundberg  Lukket Tiltaksplan sendt tilsynsmyndighet og iverksatt. Avvikshåndtering fortsetter i kvalitetssystemet. Arbeidene pågår i regi av utførende entreprenør.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Langveien eldreboliger 2022-02-15	John Einar A. Skontoft  Forsinket Styret i borettslaget informeres om tilstandsanalyse av eiendomsdrift. Videre prosess blir utlysning av arbeid for å lukke avvik.	AVVIK - Eier har ikke sørget for at brannsikkerheten er tilfredsstillende dokumentert. Det må foretas en risikovurdering/kartlegging av beboerne i forhold til deres evne til å evakuere ved egen hjelp. Denne kartleggingen er viktig for å se hvilke tiltak som eventuelt må gjennomføres. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Brannteknisk tilstandsanalyse mottatt. Jobbes videre med utgangspunkt i den.
		AVVIK - Det er ikke gjennomført brannøvelse på bygget. Det er krav til gjennomførelse av øvelser, og disse må dokumenteres og evalueres. For å kartlegge beboere så vil det være til stor hjelp med en evakueringsøvelse. 2022-03-23	Tormod B. Skundberg  Lukket Brannøvelse gjennomført.
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Kringsjø sykehjem 2021-12-14	John Einar A. Skontoft  Avsluttet Nordmøre brann og redning har den 08.09.2022 mottatt skriftlig tilbakemelding på tilsynsrapport av 06.09.2022. Tilbakemeldingen er tilfredsstillende. Prioritering og tidsplan for retting av påpekte avvik og anmerkninger ligger innenfor en akseptabel tidsramme. Det forutsettes i den forbindelse at avviket lukkes i samsvar med fremdriftsplanen. Brannvesenet anser dette denne gangs tilsyn for avsluttet.	AVVIK - Eier har ikke sørget for å oppgradere sikkerhetsnivået i byggverket slik at det minst tilsvare nivået som fremkommer av de samlede kravene gitt i byggeforskrift 15.november 1984 nr. 1892 eller senere byggeregler. 2022-10-06	Tormod B. Skundberg  Lukket Tilsynsmyndighet har mottatt og akseptert fremdriftsplan for retting av påviste avvik.
		AVVIK - Eier/bruker har ikke sørget for at røyk - og branncellebegrensende bygningsdeler er intakte og ikke svekket av hull, samt at konstruksjoner hvor det er krav om brannmotstand virker som forutsatt. 2022-10-06	Tormod B. Skundberg  Lukket Kartleggingsarbeid pågår. Følges videre opp i avvikssystemet.

Revidert part Tilsynstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av tilsyn
<b>Eiendomsdrift</b> Branntilsyn - Bergan omsorgsboliger og boligfellesskap 2021-08-17	John Einar A. Skontoft  Forsinket Tilstandsanalyse mottatt. Langt mer omfattende avvik enn forventet. Krever en større prosess. ROS-analyse for å avdekke behov for umiddelbare tiltak avholdes uke 49.	AVVIK - Eierne/bruker har ikke sørget for å fastsette mål, iverksette planer og tiltak for å sikre byggverket mot brann og begrense konsekvensene av en brann. Det systematiske sikkerhetsarbeidet skal være tilpasset byggverkets størrelse, kompleksitet, bruk og risiko. 2021-09-21	Tormod B. Skundberg  Åpent - frist overskredet Innsjutt i avviksbehandlingen, forventes ferdig november. Ansatte på Bergan sikres tilstrekkelig med opplæring i brannvern. Dette er viktig del av brannvernet i bygget da de blant annet skal bistå med evakuering frem til brannvesenet er på stedet.

## Regnskapsrevisjoner

Møre og Romsdal Revisjon SA er kommunens valgte revisor.

Revidert part Revisjonstype/tema	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
<b>Helse og omsorg</b> Etterlevelseskontroll - Disponering av kontantytelser fra folketrygden under opphold i kommunal helse- og omsorgsinstitusjon og i helseinstitusjon i spesialisthelsetjeneste n	Siv Iren S. Andersson  Forsinket Rutiner oversendt til revisjonen. Avventer fortsatt videre behandling/oppfølging derfra.		

### Status

1 pågående etterlevelseskontroll.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen/oppfølgingen av regnskapsrevisjoner

- Revisjon gjennomført som planlagt. Venter på rapport.

## Politiske vedtak

Tabellene viser politiske saker behandlet i formannskap og bystyre ved utgangen av perioden. Kun saker i siste behandlende organ er medtatt, med mindre saken ikke er påbegynt eller behandlingen i formannskapet medførte at saken ble trukket, utsatt eller sendt tilbake.

### Status

Ved utgangen av november var det behandlet 182 saker så langt i 2022, henholdsvis 77 i formannskapet og 105 i bystyret. 1 sak er utsatt og 8 har pågående saksbehandling. 11 saker ble avsluttet i rapporteringsperioden. 3 saker har ikke påbegynt saksbehandling.

Vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2021-2024:  
1 av 18 verbalforslag gjenstår. Forslaget er forsinket i forhold til antatt sluttdato.



Vedtatte verbalforslag i forbindelse med behandlingen av Handlingsprogram 2022-2025:  
Av 9 verbalforslag er 6 avsluttet så langt i år og 3 har pågående prosess.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen og oppfølgingen av politiske vedtak


- Fulgt opp saksbehandlere for å ivareta vedtaksoppfølging.

## Politiske saker formannskap



### 2022-11-22

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>74/22</b> Handlingsprogram 2023-2026	Formannskapet vedtar kommunedirektørens budsjettforslag som legges ut på offentlig høring i 14 dager. Handlingsprogrammet behandles på nytt i formannskapets møte 6. desember.	Synnøve Tangen (Økonomiseksjon)  Avsluttet Lagt ut på kommunens hjemmeside.
<b>76/22</b> Organisering av kommunikasjonsarbeid et i Bypakke Kristiansund fram mot vedtak i Stortinget	• I tråd med vedtak i styringsgruppe for Bypakke Kristiansund den 11.05.2022 setter Kristiansund kommune av følgende beløp på investeringsbudsjettet for å dekke kommunikasjonsarbeidet for bypakken fram mot vedtak i Stortinget: År Beløp 2022 500.000 kr (inkl. mva) 2023 1.300.000 kr (inkl. mva) • Den kommunale finansiering av nevnte kommunikasjonsarbeid er å anse som Kristiansund kommunes egenandel i bypakken.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  Ikke påbegynt


### 2022-11-08

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>71/22</b> Budsjett og finansiering av nyttårsaftnen	1. Formannskapet vedtar kommunedirektørens forslag om å omdisponere 100.000,- i kulturenhetens ramme fra arrangement knytt til 17.mai til nyttårsaftnen, og at møtegodtgjørelse for 17. maikomiteen belastes Politisk styring. Det gjøres en ompostering for 2022. For 2022 belastes kr 37.000 av kostnader knytt til nyttårsaftnen (restsaldo) formannskapets tilleggsbevillingspost. Resterende utgifter (28.000,-) forsøkes inndeckt i kulturenhetens ramme for 2022. 2. Kulturenheten gis i oppdrag å etablere en langvarig og forutsigbar plan for nyttårsaftnen med tilhørende arrangement. Plan og opplegg evalueres på toårlig basis fra 2024 med tanke på å utvikle arrangementet i tråd med ny teknologi og basert på forventninger fra kommunens befolkning.	Kristin Brevig (Kultur)  Pågått


### 2022-10-18

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>62/22</b> Opsjonsavtale mellom Kristiansund Næringspark og Kristiansund kommune	Kristiansund formannskap vedtar håndgivelse av inntil 30 mål av eiendommen gnr/bnr. 32/42 til Kristiansund Næringspark. Eksakt areal avklares gjennom reguleringsprosess. Se protokoll for fullstendig vedtak.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  Avsluttet Avtale utarbeidet og klar for signering fra begge parter.
<b>63/22</b> Opsjonsavtale tomt til GC Rieber Vivomega AS	Formannskapet godkjenner vedlagt forslag til avtaleutkast mellom GC Rieber VivoMega AS og Kristiansund kommune om håndgivelse av næringsareal på arealer for utvidelse av eksisterende virksomhet. Når kommunen treffer vedtak som grunneier, binder det ikke opp for påfølgende prosess som gjelder plan- og bygningsmyndighetenes uavhengige vurderinger og behandling av prosjektene. Grensene og tomtens størrelse fastsettes endelig ved oppmåling.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  Pågått Dialog med G.C. Rieber for å signere avtale med justeringer av arealet.







### 2022-08-16

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>48/22</b> Nye lokaler til Morbærtreet	1. Kommunedirektøren får mandat til å jobbe videre med tilbudet fra Hoem-gruppen i Skolegata 6 som nye lokaler for Morbærtreet de neste 10 årene. 2. Enhet for Bo og habilitering sitt finansieringsbehov pålydende kr 310.000 til årlig drift av nye lokaler for Morbærtreet, innbakes i budsjett for 2023.	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Svares ut i høstens budsjettprosess.


### 2021-11-30

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>66/21</b> Kjøp av lokaler i Skolegata	Saken sendes tilbake til administrasjonen, som ber svare ut spørsmål fra formannskapet før ny behandling.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  Pågått Svares ut i høstens budsjettprosess.

2022-11-17

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>100/22</b> R-303 Detaljregulering for Teistholmsundet, 2. gangs behandling og sluttbehandling	Bystyret vedtar forslag til detaljregulering for R-303, Teistholmsundet. Vedtaket fattes i henhold til plan- og bygningsloven § 12-12. Forslag til nytt punkt 3.2 oversendes og behandles sammen med Bypakkeprosjektet.	Ove Brynhildsvoll (Plan og byggesak)  Avsluttet Enstemmig. Kunngjøres 03/12
<b>101/22</b> R-317 Detaljregulering med konsekvensutredning for Løkkemyra handelspark II, 2. gangs behandling og sluttbehandling	Bystyret vedtar forslag til detaljregulering for R-317 Løkkemyra handelspark II, med endringer tilrådd av kommunedirektøren. Vedtaket fattes i henhold til plan- og bygningsloven §12-12.	Ove Brynhildsvoll (Plan og byggesak)  Avsluttet Vedtatt mot 18 stemmer, kunngjøres 03/12
<b>102/22</b> Organisering og prosjektmandat, mulighetsstudie sykehjemstomt	Prosjektorganisering og mandat vedtas slik det er lagt frem i vedlegg i saken. Bystyret gjør følgende vedtak med utgangspunkt i Bystyrets sak 83/22, mulighetsstudie av sykehjem: 1: Kommunedirektøren iverksetter en mulighetsstudie på følgende tomtealternativer: Politimester Bendixens gt. 49, Barnehjems tomten og Sjøsidan Goma, Strandgata. 2: Det utredes prosjektplan for nytt sykehjem på 130 plasser 3: Det utredes kombinasjonsbygg med omsorgsplasser og sykehjem med samlet 130 plasser. 4: Utredningen skal også gi svar på hvor store driftsbesparelser man kan oppnå ved å bygge nytt stort sykehjem kontra å ha flere små. I all utredning skal prinsippet om alltid være førende. Prosjektorganisering og mandat for arbeidet vedtas slik det er lagt frem i vedlegg til saken	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)  Pågått Arbeidet er iverksatt.
<b>103/22</b> Budsjettjusteringer	Bystyret vedtar budsjettjusteringene slik det går fram av budsjettskjemaene for drift.	Synnøve Tangen (Økonomiseksjon)  Avsluttet Vedtatt i Bystyret 17.11.2022 - sak 103/22 - Budsjettjusteringer
<b>104/22</b> Søknad om støtte til å dekke kostnader for leie av Atlanterhavsbadet i for ÅM 2023	Bystyret vedtar at Kristiansund Svømmeklubb får dekt sine leiekostnader for Atlanterhavsbadet for gjennomføring av ÅM 2023, med følgende kriterier; åpen kafe under arrangementet og reklame for Kristiansund kommune som hovedsponsor. Beløpet kr 195 000,- overføres fra Kommunens disposisjonsfond til Atlanten Idrettspark, og settes på eget prosjekt.	Toril Skram (Kultur)  Avsluttet Svømmeklubben har gitt beskjed om at Kristiansund ikke ble valgt som vertskommune for arrangementet i 2023, men i 2024. Bystyret får forelagt ny sak når vi mottar mer informasjon om arrangementet i 2024.
<b>105/22</b> Søknad om fritak for politiske verv - Benedichte Ranheim	1. Benedichte Ranheim (SP) får fritak fra alle sine politiske verv ut perioden. 2. Alf Yttervik Adolfsen velges som nytt medlem i hovedutvalg for skole, barnehage og kultur ut valgperioden. 3. Utsettes til man finner en kvinnelig vara velges som nytt varamedlem i hovedutvalg for helse og omsorg ut valgperioden.	Kristin Heggelund (Kommunedirektørens kontor)  Pågått Punkt nr. 2 utsettes til man finner en kvinnelig representant å sette inn i vervet.

2022-10-27

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>91/22</b> Kristiansund og Nordmøre havn IKS - ny selskapsavtale	Bystyrets vedtak Kristiansund kommune godkjenner havnerådets vedlagte forslag til ny selskapsavtale for Kristiansund og Nordmøre havn IKS, med forbehold om at selskapsavtalen snarest suppleres med en bestemmelse der fremtidig inntreden eller uttreden i KNH IKS fordeles matematisk i forhold til eierandeler. Punkt § 3-1 i selskapsavtalen endres redaksjonelt til: Bystyret velger hvem som er stemmeberettiget Kristiansund og Nordmøre IKS inviteres til å orientere bystyret om selskapets virksomhet. Bystyret ber også om en orientering av selskapets salg av aksjer i Kristiansund Baseselskap AS.	John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)  Ikke påbegynt

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>98/22</b> Nedleggelse av Røsslengveien barnehage	Saken utsettes til behandling av budsjett og økonomiplan i desember 2022.	Elin M. Aspen (Kommunedirektørens kontor) — Utsatt

#### 2022-09-29

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>83/22</b> Valg av sykehjemstomt	1. Kommunedirektøren iverksetter en mulighetsstudie på følgende tomtealternativer: Politimester Bendixens gt. 49, Barnehjems tomten og Sjøsidan Goma, Strandgata. 2. Kommunedirektøren skal utrede om innbyggernes behov for heldøgns omsorg kan løses gjennom å bygge 130 sykehjemsplasser. 3. Utredningen legges frem for Hovedutvalget for Helse og Sosial og Bystyret innen utgangen februar 2023. 4. Det skal også i fremtiden være et sykehjemstilbud på Frei. 5. Bystyret forutsetter at det fortsatt skal arbeides for at spesialisthelsetjenesten skal ha føde- og akuttfunksjoner ved sykehuset i Kristiansund	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor) 🟢 Avsluttet Pkt. 1, 2 og 3: Videre oppfølging skjer i sak 102/22. Pkt. 4: Må ivaretas av Bystyret. Pkt. 5 : Oppdraget ligger utenfor sektorens og administrasjonens ansvarsområde og vil ikke bli fulgt opp herfra.
<b>84/22</b> Kristiansund kommune - en attraktiv og nyskapende arbeidsgiver	Saken utsettes og behandles i hovedutvalgene før bystyret behandler saken.	Synnøve Tangen (Personalseksjon) 🟡 Pågå Saken er under behandling: - Hovedutvalg skole, barnehage og kultur 07.12.2022 - Hovedutvalg helse, omsorg og sosial 08.12.2022 - Hovedutvalg plan og bygning 12.12.2022 - Hovedutvalg miljø, samferdsel og tekniske tjenester - Hovedutvalg næring og omstilling - Bystyret


#### 2022-09-01

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>67/22</b> Kommunal garanti - OMKK Eiendom AS	1. Kristiansund kommune stiller selvskyldnergaranti avgrenset til 528 mill. kr med tillegg av inntil 10% til dekning av eventuelle påløpte renter og omkostninger for lån som OMKK Eiendom A/S tar opp for bygging av Normoria - Kulturhuset i Kristiansund (Lån 1 og Lån 3). 2. Garantiansvaret skal etter to år fra første opptrekk reduseres i takt med lånet over 28 år. Garantien vil da gjelde i 30 år med tillegg av 2 år, jf. Garantiforskriftens § 3. 3. Garantivedtaket må godkjennes av Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) før den er endelig jf. Kommunelova § 14-19. 4. Det er et vilkår for garantien at OMKK Eiendom AS tar opp lånene i takt med framdrifta/fakturaplanen for prosjektet. Det er et vilkår for garantien at selskapet ikke kaller inn hele lånesummen ved start av prosjektet.	Synnøve Tangen (Økonomiseksjon) 🟢 Avsluttet Viser til søknad den 22. september 2022 der Kristiansund kommune søker om godkjenning av garantivedtak for lån til OMKK Eiendom A/S for bygging av Normoria - Kulturhuset i Kristiansund. Med heimel i § 14-19 i kommunelova og rundskriv H-8/01 frå Kommunal- og regionaldepartementet, godkjente statsforvaltaren vedtak i kommunestyret frå 01.09.2022, sak 67/22, om å garantere for eit lån til OMKK Eiendom A/S, den 22.09.2022


#### 2022-06-16

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>43/22</b> Normoria - utvidet finansiering	Bystyret godkjenner total kostnadsramme på 825 millioner for Normoria- kulturhuset i Kristiansund. Lønns- og prisstigning er bakgrunnen for behovet. Kristiansund kommune sin andel i samsvar med samarbeidsavtalen, vil utgjøre 480,5 millioner kroner. Det skal i løpet av årets budsjettprosess gjøres en vurdering av finansieringen av kommunens andel, for å finne den mest gunstige løsningen for kommunen. Tomt og forprosjekt vurderes solgt til AS-et i stedet for tingsinnskudd som tidligere skissert. Låneopptak, kan for hele eller deler av beløpet bli erstattet med kommunal garanti.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift) 🟡 Pågå Forventes avklart gjennom høstens vakreste eventyr - budsjettprosessen.





Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>48/22</b> Parkeringsanlegg i fjell og boligsoneparkering - forprosjekt	1. Kristiansund kommune utarbeider et forprosjekt for etablering parkeringsanlegg i fjell på Kirkelandet. Forprosjektet skal på en grundig måte belyse blant annet størrelsesbehov, tekniske og geologiske forhold, mulighetene for å innføre boligsoneparkering og andre trafikale forhold samt gi et kvalitetssikret bilde av økonomien i prosjektet. -Det utarbeides et CO- budsjett for prosjektet. I tillegg utarbeides det forslag til hvor det kan kuttes, i anleggsfasen. 2. Arbeidet ledes av en styringsgruppe med medlemmer fra politisk og administrativt nivå samt representanter for næringslivet.3. Det settes av kr 2.5 mill. kr i kommunens investeringsbudsjett for 2023 for gjennomføring av forprosjektet. Det leies inn konsulent for å utføre arbeidet. Det tas sikte på oppstart tidlig i 2023. En regner med å bruke om lag ett år på forprosjektet.	Vidar Dyrnes (Kommunalteknikk)  Pågått Vi vil starte forberedelsene med å innhente rådgiver samt etablere styrings- og arbeidsgruppe i løpet av høsten 2022.



#### 2022-05-12

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>29/22</b> Helseplattformen - vurdering av Tjenesteavtalen	• Kristiansund kommune slutter seg til forelagte tjenesteavtale og kommunedirektøren gis fullmakt til å underskrive avtalen. • Kristiansund bystyret ber kommunedirektøren innarbeide de estimerte kjente kostnadene for innføring og drift av Helseplattformen i økonomiplanperioden 2022- 2025.	Janne Marthe Viddal (Kommunedirektørens kontor)  Pågått Svares ut i høstens budsjettprosess.



#### 2022-04-07

Sak	Vedtak	Saksbehandler og status
<b>21/22</b> Vurdering av tomtealternativer for nytt sykehjem	Med bakgrunn i forutgående utredningsarbeid og silingsrapport, utredes følgende tomtealternativer videre; - Tomt nr. 7: ved Frei rådhus - Kvalvågveien - Tomt nr. 1. Barnehjemstomten - Politimester Bendixensgate 49 - Tomt nr. 3: Sjøsidan Goma - Strandgata Vedtaket skal legge til grunn, vurderingene fra helhetlig plan for helse og omsorg 2020- 2030 Kristiansund kommune, hvor det antydes et behov for 150 nye plasser. • Underliggende rom og funksjonsprogram og størrelse legges til grunn for utredningen. • Evaluering av antall sykehjemsplasser og omsorgsboliger gjøres så raskt som forsvarlig og legges til grunn når eventuell renovering eller bygging av nytt sykehjem på Frei planlegges. • Nytt sykehjem i Kristiansund skal planlegges med hele, faste stillinger som førende prinsipp.	Tormod B. Skundberg (Eiendomsdrift)  Avsluttet I tråd med siste vedtak i bystyret, jobbes det med mulighetsstudie på Barnehjemstomten og i Strandgaten. Forventes ferdig fra konsulent i februar -23. Videre oppfølging skjer i sak 102/22.
<b>20/22</b> Ny anmodning om bosetting av flyktninger i 2022	• Kristiansund kommune imøtekommer anmodning om bosetting av 165 flyktninger i 2022. • Kristiansund kommune skal tilby ukrainske flyktningbarn rask tilgang til barnehage og skole uansett formell status, det betyr allerede før det foreligger et UDI-vedtak om oppholds rett. Dette etter individuell vurdering og for å unngå unødvendig lang ventetid på inkludering inntil barnets rettigheter er formalisert. Tilbudet må stå i forhold til et forsvarlig ressursnivå på de aktuelle enheter. • Det bevilges kr 400 000,- til sommerskole og kr 500 000 til frivillige/ frivillighetssentralen for innværende år.	Siv Iren S. Andersson (Kommunedirektørens kontor)  Avsluttet Bosettingen betraktes som utført. Man kan allikevel ikke garantere at tallet 165 fylles opp. Dette skyldes i så fall forhold kommunen ikke råder over, som blant annet utreiseproblemer fra enkelte land. For øvrig vises det til forrige månedsrapport. Kommunedirektøren vil fremme sak på bakgrunn av nytt anmodningsbrev for 2023 i januar 2023.

2020-12-17

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<p><b>9. Kommunens kjøretøybehov; leie eller eie?</b>                      Det er vanskelig å få oversikt over det totale antall kjøretøy i de forskjellige avdelingene i kommunen. Bystyret ber administrasjonen om å dokumentere den enkelte avdelings behov for antall og typer kjøretøy. Samtidig ber administrasjonen vurdere om det for kommunen er bedre å lease et antall av kommunens kjøretøy (ikke spesialkjøretøy).</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)   Forsinket                      Kartlegging er igjen i gang.</p>
<p><b>11. Solceller på offentlige bygg.</b>                      Bystyret ber administrasjonen om å utrede muligheten for at kommunale bygg kan benytte solenergi og kommer tilbake til bystyret med et kostnadsoverslag for innstallering på egnede eksisterende bygg.                      - Kristiansund kommune bør installere solceller på minst ett kommunalt bygg i løpet av 2021. Dette i en størrelsesorden som gir vesentlig strømproduksjon.                      - Kommunen vurderer innstallering av solcelleanlegg ved all ombygging av kommunale bygg og på alle offentlige nybygg i kommunen, inkl. Campus og Kulturhus.                      - Kommunen påvirker: Private utbyggere, huseiere og spesielt bedrifter oppfordres fra kommunen til å være med på dugnaden ved å vurdere innstallering av solceller.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)   Avsluttet                      Dette er vurdert gjennomført på Storhaugen Helsehus og det er gjennomført et forprosjekt for dette. Forprosjektet viser at Storhaugen kan utnytte solenergi på en optimal måte da det er strømbehov 24/7/365. Bygg som ikke har strømbehov hele døgnet/ hele året er mindre gunstige for solceller. Å utstyre alle kommunale bygg med solceller er ikke lønnsomt av overnevnte grunn. En skole f.eks. vil ikke kunne utnytte solcellene optimalt (stengt om sommeren, lite aktivitet på helg osv.). Dette må vurderes i hvert enkelt tilfelle.</p> <p>Status pr nå er at vi er i ferd med å etablere en rådgivergruppe (evaluering/tildeling i disse dager) som skal lage konkurransegrunnlag for å lyse ut dette på anbud. Det er kapasitetsutfordringer på avdelingen som har gjort at dette ikke er gjennomført i 2021.</p> <p>Det hører med til saken at Fredrik Selmers gate 1-3-5 er prosjektert med solceller som følge av verbalforslaget. Hvis dette prosjektet ikke blir vedtatt gjennomført så er solceller vurdert medtatt i den nye brannstasjonen ved at entreprenører i konkurransen skal utarbeide LCC-kostnader for varmpumpe/geoenergibrønner/solceller. Campus Kristiansund er planlagt bygd med solceller på taket og sjøvarmpumpe. Bygget planlegges sertifisert etter nivå Excellent i BREEAM-NOR-standarden, og blir i så fall det første bygget i Møre og Romsdal som blir det.</p> <p>Eiendomsdrift vurderer solceller i alle nye prosjekter.</p>

2021-12-16

Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<p><b>HO 1. Forprosjekt uteseksjonen</b>                      Oversendes Hovedutvalget for utredning av et forprosjekt for å se på mulighet for å gjenopprette utekontakten.</p>	<p>Olaug Haugen (Kommunedirektørens kontor)   Pågår                      Administrasjonen har startet opp arbeidet med gjennomgang av tidligere vurdering av samme saksområde. Utekontakt er ikke innarbeidet i budsjett 2023 og økonomiplanen.</p>
<p><b>HO 2. Sundbåt</b>                      Oversendes alle hovedutvalgene:                      Gjennom flere års prøvedrift med gratis sundbåt, først på lørdager, etter hvert også på hverdager, har denne sjøbussen vist sin berettigelse som transportmiddel for byens innbyggere ved å kunne vise til stadig økende passasjertall. Sundbåten i dag og fremtidige utviklingsmuligheter gjør den svært sentral i å nå flere av bærekraftsmålene i Kommuneplanens samfunnsdel for Kristiansund. Spesielt nevnes sundbåten sin rolle som transportmiddel i et livsløpsperspektiv for våre innbyggere og for å oppfylle krav om universell utforming. Som kommune må vi løfte frem sundbåten. Derfor ber vi om at alle hovedutvalgene ut ifra sitt ansvarsområde tar opp til diskusjon sundbåtens rolle enten det er som transportør, kulturbærer, reiselivsmål eller andre synergier for kristiansundssamfunnet og at administrasjonen deretter legger frem sak om hva kommunen vil for sundbåtens framtid.</p>	<p>John Einar A. Skontoft (Kommunedirektørens kontor)   Pågår                      Sundbåtens rolle er i løpet av høsten diskutert i følgende hovedutvalg:                      - Plan og bygning                      - Skole, barnehage og kultur                      - Helse, omsorg og sosial og Miljø                      - Samferdsel og tekniske tjenester</p>



Vedtak verbalforslag	Saksbehandler og status
<p><b>Uttalelsene fra Kristiansund bystyre:</b> Bystyret i Kristiansund krever at regjeringen innfrir løfter om at kommunene skal få dekket 100% av kostnadene i forbindelse med korona-epidemien. Oversendes Regjering, Stortinget og partigruppene på Stortinget</p>	<p>Synnøve Tangen (Økonomiseksjon) ▶ Pågår Prop. 23 S (2022-2022), Covid-19 bevilgninger: 1. Kompensasjon (innbyggertilskudd pr. 01.01.2022): 21,688 mill.kr - Ytterligere kr. skal fordeles av statsforvalteren som skjønnsmidler. Kommunen har søkt. 2. Vaksinasjon 2. halvår 2022: 1,169 mill. kr.</p>

## Eierstyring

Eierskapsmelding og -beretning er de overordnede politiske styringsinstrumentene for kommunens eierstyring.

[Eierskapsmeldingen omhandler kommunens eierpolitikk](#), dvs. formål med eierinteressene og prinsipper for forvaltning av selskaper og eiendeler. Eierskapsmeldingen rulleres hvert fjerde år etter valg.

[Eierskapsberetningen er kommunens årlige rapportering om kommunale eierinteresser](#). Beretningen gir en samlet oversikt over kommunens eierportefølje ved utgangen av rapporteringsåret, sentrale bevegelser i valgperioden, og utfyllende informasjon om kommunens hel- og deleide aksjeselskaper, kommunale foretak og interkommunale selskaper.

Kommunens folkevalgte oppdateres månedlig om sentrale endringer i de ulike selskapene gjennom kunngjøringer fra registeropplysningene i Brønnøysundregistrene.

Tabellen under viser kunngjøringer i rapporteringsperioden for selskaper i kommunens eierportefølje.

Selskap	Dato	Kunngjøring
FREI ADMINISTRASJONSBYGG AS	2022.11.12	<p><b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av styre <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny styresammensetning: Styreleder - Berit Marie Frey (kommunens representant - politisk) ny rolle Nestleder - Wenche Mostuen Eikeset (kommunens representant - ansatt) ny Styremedlem - Ola Hermund Grønset (ekstern representant) Styremedlem - Turid Else Engdahl (kommunens representant - politisk) Styremedlem - Anders Marius Bøe (kommunens representant - ansatt) Ny kjønnsrepresentasjon: 40 % menn og 60 % kvinner</p>
HAVPARKEN AS	2022.11.09	<p><b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av daglig leder <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Daglig leder: utgår</p>
KONGENS Plass EIENDOM AS	2022.11.12	<p><b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av styre <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny styresammensetning: Styreleder - Berit Marie Frey (kommunens representant - politisk) ny rolle Nestleder - Wenche Mostuen Eikeset (kommunens representant - ansatt) ny Styremedlem - Ola Hermund Grønset (kommunens representant - ansatt) Styremedlem - Turid Else Engdahl (kommunens representant - politisk) Styremedlem - Anders Marius Bøe (kommunens representant - ansatt) Ny kjønnsrepresentasjon: 40 % menn og 60 % kvinner</p>
KRISTIANSUND NÆRINGS-PARK AS	2022.11.21	<p><b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av styre <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny styresammensetning: Antall styremedlemmer økt fra fem til seks Styreleder - Trond Aasgård (ekstern representant) Styremedlem - Tore Brattøy Haugnes (ekstern representant) Styremedlem - Nora Grethe Korsnes Wårle (kommunens representant - politisk) Styremedlem - Roald Røsand (kommunens representant - ansatt) Styremedlem - Ole Birger Sjøvang Ulseth (ekstern representant) Styremedlem - Tormod Borge Skundberg (kommunens representant - ansatt) Styremedlem - Ottar Brage Guttelvik (ekstern representant) ny Ny kjønnsrepresentasjon: 86 % menn og 14 % kvinner</p>

Selskap	Dato	Kunngjøring
	2022.11.21	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av vedtektsdato <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny vedtaksdato: 16.09.2022
VARDE ARBEID OG INKLUDERING AS	2022.11.21	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av revisor <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny revisor: OK-REVISJON AS
VIKAN EIENDOM AS	2022.11.12	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av revisor <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny revisor: OK-REVISJON AS
	2022.11.21	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av vedtektsdato <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny vedtektsdato: 20.10 2022
	2022.11.21	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av formål <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Nytt formål: Forvalte og utvikle selskapets infrastruktur og anlegg til beste for en konkurransedyktig lete- og forsyningsbase. Virksomheten kan også involvere seg i annen tilknyttet eller relevant næringsvirksomhet gjennom eierskap eller på annen måte.
REMIDT IKS	2022.11.05	<b>Kunngjøringer fra Foretaksregisteret</b> Endring av daglig leder <b>Merknad kunngjøringer Foretaksregisteret</b> Ny daglig leder: Torbjørn Evjen

### Status

Styringsmodellen for eierstyring er under utvikling.

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å sikre et godt verktøy med tilstrekkelig styringsinformasjon

- Ferdigstilt del 1 av modellen som angår informasjon om selskap, eierandeler, styresammensetning, økonomi og kunngjøringer.
- Integrasjoner mot Brønnøysundregistrene og Proff Forvalt ble ferdigstilt og offentlige data knyttet til selskapsinformasjon og økonomi oppdateres nå via disse.
- Arbeidet med å få på plass en integrasjon knyttet til kunngjøringer fortsetter. Møte med leverandør om mulig løsning, er planlagt gjennomført i januar-23. Arbeidet gjennomføres i samarbeid med AUDI.
- Arbeidet med å tilpasse styringsmodellen for rapportering fra kommunens eierrepresentanter pågår.
- Utarbeidelse og tilpasning av kommunens eierskapsmelding (eierpolitikk) vil bli påbegynt i 2023.

## ROS-analyser

### Status

Beskrivelse	2020	2021	Per 30.11.2022
Antall pågående eller gjennomførte analyser	33	19	32

Antallet kan avvike fra forrige periode, da ROS-analyser fortløpende blir gjennomgått og oppdatert i ny versjon.

Ingen nye ROS-analyser påstartet denne perioden. 1 ROS-analyse ble oppdatert.

### Tiltak

- Fortløpende opplæring for ledere i ROS-verktøyet, ved behov/forespørsel.

## Dokumentasjon

### Status

Beskrivelse	Per 31.12.20	Per 31.12.21	Per 30.11.22
Antall reviderte og godkjente dokumenter	1 310	1 339	1 166
Antall slettede dokumenter	197	416	511
Antall dokumenter over frist for revisjon	446	226	318

Kvalitetssystemet har gjennom flere år samlet svært mange prosedyrer og andre dokumenter, noe som kan være tidkrevende for ansatte å finne frem i. Stort omfang av dokumentasjon innebærer at det hver måned er mer enn 100 dokument på plan for revisjon. Dette er tidkrevende, men en viktig del av det kontinuerlige forbedringsarbeidet. Det jobbes kontinuerlig for å få ned antallet, i tillegg til å samle flere lokale prosedyrer til ett felles prosedyresett for lik arbeidsprosess.

Fordeling sektor/enhet med flest dokumenter på overtid:

- Oppvekst 83 (skole og barnehager)
- Storhaugen helsehus: 40
- Personalseksjonen: 35
- Brann og redning: 36

### Tiltak

- Pågående forbedringsprosess med systematisk oppdatering av dokumentstruktur og dokumentasjon i Helse og omsorg, i tillegg til Oppvekst.
- Fortløpende oppfølging av enheter med mange dokumenter på revisjonsplan.

## Avvik

### Status

296 avvik ble rapportert denne perioden, noe mindre enn forrige periode (361). Av totalt 2 909 avvik meldt i 2022 er 2 681 avvik lukket.

Helse og omsorg står for over 80 % av innmeldte avvik. Trenden viser positiv utvikling i rapporteringskultur i Oppvekst og Teknisk og kultur. Politikk og administrasjon har fremdeles potensiale for forbedring i antall rapporterte avvik/uønskede hendelser.

Flest avvik er rapportert innenfor tjeneste/bruker (61 %); her utgjør legemiddelhåndtering, utfordrende adferd samt fall og uhell størsteparten av hendelsene. Innenfor HMS er det rapportert flest hendelser knyttet til vold og trusler mot ansatt samt psykososialt arbeidsmiljø.

Antall rapporterte avvik fordelt på sektor

Sektor	2019	2020	2021	Per 3.11.22
Politikk og administrasjon	30	41	30	31
Oppvekst	234	128	188	316
Helse og omsorg	3 673	2 803	2 839	2 479
Teknisk og kultur	73	77	54	79
Totalt	4 012	3 064	3 139	2 905

Antall rapporterte avvik fordelt på hovedkategori og alvorlighetsgrad

Periode	2020			2021			Per 30.11.22		
	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy	Lav	Middels	Høy
Tjeneste/bruker	1 371	718	200	1 832	497	25	1 818	320	16
Organisasjon/internt	242	134	39	379	93	7	374	96	8
HMS	566	258	69	616	203	16	643	179	10
Personvern/informasjonsikkerhet	12	18	5	35	16	2	17	16	1

Enkelte avvik/hendelser kan være knyttet til flere enn én kategori.

Behandling av avvik

Beskrivelse (i prosent)	2019	2020	2021	Per 30.11.22
Avvik med 0 tiltak	62	52	51	34
Avvik med 1 eller flere tiltak	38	48	49	66

### Tiltak

- Webinar om avviksbehandling gjennomført for enkelte ledere.
- Fortløpende veiledning/opplæring etter behov og ved tilsetting av nye ledere.

## Læring og forbedring

Tilbakemeldinger gjennom ulike undersøkelser og medvirkning fra ansatte, brukere og innbyggere er viktige elementer i kommunens kvalitets- og forbedringsarbeid. Resultater fra undersøkelser registreres i virksomhetssystemet.

Overvåking av internkontrollen skjer gjennom interne revisjoner og ledelsens gjennomgang. Slik sikrer vi at den fungerer som forutsatt og bidrar til kontinuerlig læring og forbedring. Oppfølging skjer i virksomhetsstyringssystemet.

## Undersøkelser

Undersøkelser gjennomføres med ulik frekvens basert på type og formål.


### Status

2 nasjonale undersøkelser er gjennomført og avsluttet i perioden.


### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen/oppfølgingen av undersøkelser

- Utarbeide plan for gjennomføring av undersøkelser.






### Brukerundersøkelse

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
<b>Sykehjem og fellestjenester</b> Sykehjemsleger	Prevalensundersøkelser av helsetjenesteassosierte infeksjoner og antibiotikabruk, NOIS-PIAH  Avsluttet

### Elevundersøkelse (obligatorisk)

Utfører, målgruppe og svarprosent	Tema, status og resultat
<b>Rensvik barneskole</b> Elever 95 %	Klasse 5-7  Avsluttet Elevundersøkelsen hadde gode resultat

## Interne revisjoner

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
<b>Kristiansund kommune</b> Systemrevisjon - Åpne tiltak over frist (avvikssystemet). 2022-01-10	Anne Britt Utheim  Forsinket Systemrapport viser 315 åpne tiltak over frist.	MERKNAD - Flere enheter har åpne tiltak over frist, som må lukkes. 2022-09-30	Anne Britt Utheim  Åpent - frist overskredet Oppfølging i enhetene.
<b>Bo og habilitering</b> Legemiddelhåndtering 2021-09-01	Siv Iren S. Andersson  Forsinket Arbeidet pågår.	AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring/kompetanse hos avdelingsledere med delegert ansvar for oppgaver innen legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Avviket er tatt inn i ROS-analysen, og følges opp med nødvendige tiltak og handlingsplan.
		AVVIK - Det er ikke sikret tilstrekkelig opplæring hos alt helsepersonell/tildeling av oppgaver ikke alltid gjennomført i tråd med prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta  Åpent - frist overskredet Avviket inngår i ROS-analyse og opplæring til alt helsepersonell ligger nå i Dossier og er forankret i nyetablerte rutiner som er felles for hele helse og omsorg. Når nye rutiner for legemiddelhåndtering er godkjent og gjennomgått per avdeling, vurderes avviket som lukket.

Revidert part Revisjonstema Oppstartsdato	Sakseier og status revisjonsprosess	Resultat og tidsfrist	Saksbehandler og status resultat av revisjon
		AVVIK - Legemidler oppbevares ikke fullt ut forsvarlig/utilgjengelig for uvedkommende 2022-04-30	Lene Sletta ☹️ Åpent - frist overskredet Tiltak utarbeides ifm handlingsplan etter ROS-analyse
		AVVIK - Mangelfull dokumentasjon og kontroll med legemidler i reseptgruppene A og B 2022-04-30	Lene Sletta ☹️ Åpent - frist overskredet Tiltak utarbeides i handlingsplan uke 36.
		AVVIK - Dokumentasjon i pasientjournal (epj) blir ikke oppdatert iht lovkrav og prosedyrer. 2022-04-30	Lene Sletta ☹️ Åpent - frist overskredet Oppstart handlingsplan uke 36.
		AVVIK - Elektroniske e-meldinger blir ikke alltid håndtert i henhold til prosedyre. 2022-04-30	Lene Sletta ☹️ Åpent - frist overskredet Oppstart handlingsplan uke 36.
		AVVIK - Enheten sikrer ikke systematisk kvalitetsforbedringer og læring ifb. med avvikshåndtering. 2022-04-30	Lene Sletta ☹️ Åpent - frist overskredet ROS-analyse vil lukke dette avviket når handlingsplan er ferdig utarbeidet.
		AVVIK - Det er ikke vurdert risikoforhold ved legemiddelhåndteringen 2022-04-30	Lene Sletta ☹️ Åpent - frist overskredet Pågående Ros analyse med tilhørende tiltak og handlingsplan
		MERKNAD - Standardisert internkontrollsystem innenfor legemiddelhåndtering. 2022-04-30	Siv Iren S. Andersson 😊 Lukket Rapport mottatt, og plan for forbedring er laget. Vil bli jobbet med i løpet av første halvår 2022

### Status

Det er 2 pågående interne revisjoner, begge er forsinket. Det jobbes kontinuerlig med lukking av avvik og gjennomføring av åpne tiltak

### Gjennomførte, igangsatte og planlagte tiltak for å forbedre gjennomføringen og oppfølgingen av interne revisjoner

- Kommunikasjon/informasjon og veiledning til ledere om tiltaksoppfølging

## Ledelsens gjennomgang

Ledelsens gjennomgang er en årlig gjennomgang av kvalitetssystemet og internkontrollsystemer for HMS, personvern/informasjonsikkerhet og fagområder med krav om internkontroll, for å vurdere om systemene fungerer i praksis og bidrar til forbedring. Gjennomgangen skal ivareta rådmannens ansvar for at kommunen har internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges.

### Kvalitetsmål

Mål	Per 30.11.22
Avvik uten tiltak < 40 (prosent)	34
Dokumenter på overtid < 50 (antall)	318

**Status**

Aktivitetene knyttet til måltall for avvik uten tiltak har fortsatt ønsket effekt. Oppfølging av enhetenes avvikshåndtering for å sikre tiltak for læring og forbedring vil fortsette.

Det vil ta noe tid før måloppnåelse i forbindelse med antall dokumenter på overtid (over frist for revisjon). Ny oppfølging med nytt måltall skal opprettes i forbindelse med ledelsens gjennomgang neste år.

Tredje og siste Workshop ble gjennomført i ledergruppen med utvalgte enhetsledere, for praktisk gjennomføring av verktøy for modenhetsanalyse for kommunedirektørens internkontroll. Dette i forbindelse med en pilot kommunen er med på, i samarbeid med leverandør av kvalitetssystemet og KS.

**Tiltak**

- Pågående oppdatering av delegeringsreglementet og andre overordnede/sectorovergripende dokumenter.
- Fortløpende oppfølging av kritiske risikoer samt avvik av særlig alvorlig grad.
- Pågående arbeid med å sikre at prosedyrer og annen kvalitetsdokumentasjon er lagret i kvalitetssystemet.

# MÅL OG RESULTATER SATSINGSOMRÅDER

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Bærekraftsmålene består av 17 mål og 169 delmål som skal fungere som en felles global retning. Målene er inndelt i tre dimensjoner – økonomisk, sosial og økologisk bærekraft. Bærekraftsmålene gjelder for alle land i verden, og regjeringen har forpliktet Norge til å arbeide for å nå målene.

FNs bærekraftsmål utgjør det overordnede rammeverket for utviklingen av Kristiansundsamfunnet. Vi har oversatt og omformulert de globale målene til 10 lokale bærekraftsmål som passer til våre utfordringer og muligheter.

## Lokale bærekraftsmål



Med bakgrunn i de 10 lokale bærekraftsmålene er det definert følgende satsingsområder i kommuneplanen:

- Den varme byen
- Den kloke byen
- Den smarte byen
- Den modige byen

I tillegg er menneskelige ressurser og økonomi sentrale satsingsområder for kommunen.

Alle satsingsområdene er tverrsektorielle. Det betyr at de gjelder for alle tjenesteområdene, og at vi må arbeide sammen på tvers av sektorene for å oppnå den utviklingen vi ønsker. For hvert satsingsområde er det definert hovedmål og strategier.

## Byer og dimensjoner

De 4 "byene" illustrerer våre dimensjoner for bærekraft, vår visjon og framtidens Kristiansund.:

- Sosial bærekraft – varm
- Økonomisk bærekraft – klok
- Økologisk bærekraft – smart
- Helhetlig bærekraft – modig



# Menneskelige ressurser



Kristiansund kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver, og en fremtidsrettet og fleksibel organisasjon med kompetente medarbeidere.

## Sykefravær

Kommunens samlede sykefravær fremgår av tabellen under.

**Rad 1** viser fraværet for rapporteringsmåneden og utviklingen hittil i år.

**Rad 2** viser tilsvarende tall for fjoråret.

**Trendpil** viser utviklingen fra forrige rapporteringsmåned, dvs. lavere fravær vises som en positiv trend ↗.

**Trafikklys** viser resultatet i forhold til kommunens målsetning i IA-avtalen om et samlet fravær på 8,5 % eller lavere.

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	2,54%	4,45%	6,99% ↗	3,6%	7,56%	11,16%	■
Nov 2021	4,03%	7,4%	11,43%	2,66%	7,73%	10,39%	■

Det totale sykefraværet er på 11,16 % hiå.

De ansatte er den viktigste ressursen for å lykkes som tjenesteleverandør. Vi bruker nær 65 % av kommunens driftsutgifter til lønn og sosiale utgifter. Vi trenger ansatte som er aktive i stillingen de er funnet best kvalifisert for.

Ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) er 35 % av sykefraværet i norske arbeidsplasser arbeidsmiljørelatert.

Vi må plukke *de lavhengende fruktene*, de faktorene vi kan gjøre noe med.

Et samlet norsk arbeidsliv ved partene i IA-avtalen, STAMI, Arbeidstilsynet og Arbeids- og velferdsdirektoratet er enige om at arbeidsmiljø handler om arbeidet.

Arbeidsmiljø handler om hvordan vi organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet. Enhetene våre organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet ulikt. Det gjør at vi må iverksette tiltak tilpasset den enkelte enhet, til den enkelte bransje.

De nasjonale målene for IA-avtalen er reduksjon av sykefravær og frafall fra arbeidslivet. IA-avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal støtte arbeidet som ledere, tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte enhet.

Nærværarbeidet i kommunen bygger på en tredelt strategi: å fremme helse, å forebygge uhelse og å rehabilitere på en effektiv måte. Den første delen handler om å skape trivsel, utvikling og vekst, den andre om å forhindre skader og sykdom, og den tredje om å gjøre sykefravær kortest mulig. De tillitsvalgte og vernetjenesten er sentrale samarbeidspartnere og pådrivere i arbeidet.

I Kristiansund kommune skal vi:

1. Fremme helse.
  1. Vi skal utvikle mestringsorienterte ledere som er gode til å kommunisere mål, skape mening i arbeidet, og gi sine medarbeidere individuell oppmerksomhet og støtte. Våre ledere skal ha tro på at de kan påvirke nærværet. Våre ledere tar de nødvendige og gode samtalene med dem som har høyt fravær. Vi skal både ha fokus på restarbeidsevnen til den som har uhelse, og på kompetanse- og kvalitetsutfordringer på arbeidsplassen knyttet til fraværet.
  2. Vi skal utvikle ledere med praksis forankret i lov- og avtaleverk
2. Forebygge uhelse.
  1. Det systematiske HMS-arbeidet reduserer risiko for sykdom og ulykker. Hos oss bruker ledere kvalitetssystemet Compilo aktivt. Ansatte melder fra om avvik, og avvikene følges opp av leder. Leder tar initiativ til å utarbeide risiko- og sårbarhetsanalyser og iverksetter tiltak for å forebygge uhelse.



Leder legger viktige regler og retningslinjer i Compilo på «leselister», for å minne ansatte om å sette seg inn i dem.

2. Våre ledere bruker IA-avtalen i arbeidsmiljøatsingen.
  3. [Våre ledere bruker Arbeidsmiljøportalen i arbeidsmiljøatsingen.](#)
  4. Kommunens ledere legger frem sykefraværstatistikk og iverksette tiltak for å redusere fraværet. Det rapporteres til Arbeidsmiljøutvalget (AMU) kvartalsvis, via Stratsys.
  5. AMU har opprettet underutvalget Nærværsgruppen, som skal hjelpe våre arbeidsgiverrepresentanter i å etterleve IA-avtalen.
  6. Alle våre ledere har fokus på arbeidsmiljø, HMS og partssamarbeid gjennom bruk av "Arbeidsmiljø og HMS – handlingsplan", i samarbeid med enhetens HMS-gruppe.
3. Rehabiliterer på en effektiv måte.
1. Våre ansatte bruker kommunens regler for sykefraværsoppfølging (vedtatt i ADMU 10.12.2019). Plakat for arbeidsgiver og plakat for arbeidstaker, som visualiserer arbeidsgivers og den ansattes plikter i arbeidet, henger synlig på alle arbeidsplasser.
  2. Vi benytter oss av satsingen HelseArbeid med oppfølging av NAV Arbeidslivssenter. [HelseArbeid er tjenestesamarbeid mellom helsetjenesten og NAV.](#)

Hvordan kan godt samarbeid mellom verneombud, tillitsvalgte og ledere på arbeidsplassen forbedre arbeidsmiljøet og gi lavere sykefravær? Godt arbeidsmiljø handler om arbeidet. For å få ned sykefraværet må partene jobbe tett sammen, og vi må jobbe med de riktige tingene.

I Kristiansund kommune skal vi:

1. [Se opptak fra innlegg i regi av KS på Arendalsuka 2022: «Hvordan kan et godt partssamarbeid bidra til bedre arbeidsmiljø og lavere sykefravær?»](#)
  - o Samtale mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte og verneombud på den enkelte enhet: Hva kan vi ta med oss etter å ha sett opptaket?

# Økonomi



**Kristiansund skal være en økonomisk robust og bærekraftig kommune.**

## Spareprosjektet

Spareprosjektet ble endelig vedtatt av bystyret i juni 2019, med bakgrunn i vedtak fra samme organ i desember 2019 i sak om Handlingsprogrammet 2019-2022.

Målet med prosjektet var følgende:

- Økonomisk kontroll og avstemt tjenesteutvikling i 2020.
- Normtallstyrte kutt til forsvarlig tjenestenivå i alle 4 sektorer.

Tabellen under viser sum i tusen kroner, for vedtatte tiltak i spareprosjektet.

Sektor	2020	2021	2022
Politikk og administrasjon/Teknisk og kultur	5 923	9 128	10 255
Oppvekst	6 249	10 293	10 293
Helse og omsorg	34 510	37 460	44 660
Sum	46 682	56 881	65 208

*Sentraladministrasjonen fikk i tillegg et ekstra innsparingskrav på 8,2 mill. kroner utover summene som er oppgitt i tabellen.*

Vedtatte tiltak i spareprosjektet er i all hovedsak gjennomført etter opprinnelig plan. Der hvor opprinnelige tiltak i spareprosjektet ikke har vært mulig å gjennomføre, har enhetene måtte finne andre tilsvarende tiltak for gjennomføring. Som det fremkommer av resultat per rammeområde og på enhetsnivå i rapporten har flere enheter utfordringer med å omstille drift til vedtatt ramme som i noen grad kan relateres til manglende gjennomføring av vedtatte tiltak, eller manglende effekt fra gjennomført tiltak.

## Økonomiske konsekvenser av koronapandemien

Prop 23 S (2022-2022), 25.11.2022:

1. Vaksinasjon mot covid-19

*Det blir foreslått å løyve 264 mill. kroner til å dekke kommunane sine kostnader knytt til vaksinasjon mot covid-19. Midlane blir foreslått omdisponert frå kap. 710, post 23 på Helse- og omsorgsdepartementet sitt budsjett. Midlane blir fordelt etter innbyggjartal.*

*Samla sett blir det foreslått å auke løyvinga med 5 164 mill. kroner.*

Saldert statsbudsjett gir Kristiansund kommune 1 169 mill. kroner for vaksinasjon 2. halvår 2022 (innbyggertilskudd, per 01.01.2022).

2. Koronapandemien – kompensasjon til kommunesektoren

*Arbeidsgruppa som har vurdert dei økonomiske konsekvensane av pandemien for kommunesektoren, la i september fram ein rapport som omhandla 1. halvår 2022. Anslaget for meirutgifter og inntektsbortfall for kommunesektoren i 1. halvår 2022 var 8,8 mrd. kroner.*

*Til no i 2022 har det blitt løyvd om lag 1,5 mrd. kroner til kommunesektoren som kompensasjon for utgifter i 1. halvår 2022.*

Av det samla anslaget på meirutgifter og mindreinntekter var om lag 2,2 mrd. kroner knytt til avtaler mellom KS og Oslo kommune og arbeidstakarorganisasjonane i desember 2021 om høgare timegodtgjering for overtid og meirarbeid frå avtaletidspunktet og ut april 2022. Føremålet med avtalene var å sikre tilstrekkeleg personell og nødvendige og forsvarlege tenester under koronapandemien.

Etter ei samla vurdering foreslår regjeringa ei tilleggsøyving til kommunesektoren på 7,3 mrd. kroner, fordelt med 6,9 mrd. kroner til kommunane og 0,4 mrd. kroner til fylkeskommunane. Både kommunane og fylkeskommunane vil da bli kompensert fullt ut for meirutgifter og mindreinntekter i 1. halvår 2022, inkludert meirutgiftene knytt til KS/Oslo-avtalene. I 2020 og 2021 var koronakompensasjonen til kommunesektoren samla sett om lag 1,9 mrd. 2022-kroner høgare enn anslåtte meirutgifter og inntektsbortfall.

For å kunne målrette delar av kompensasjonen mot kommunar med dei største utfordringane og utgiftene under pandemien, bør ein del av løyvinga til kommunane bli fordelt av statsforvaltarane som skjønsmidlar. Det blir derfor foreslått at 2 mrd. kroner av tilleggsøyvinga blir gitt som skjønsmidlar. Resten av løyvinga på 5,3 mrd. kroner blir gitt som innbyggjartilskot, fordelt med 4,9 mrd. kroner til kommunane og 0,4 mrd. kroner til fylkeskommunane. Midlane blir fordelt etter innbyggjartal.

Saldert statsbudsjett gir Kristiansund kommune kompensasjon på 21 688 mill. kroner (innbyggertilskudd, per 01.01.2022). I tillegg har kommunen søkt på midler som fordeles av Statsforvalteren som skjønsmidler.

### Statlige bevilgninger og kompensasjoner

Beskrivelse (tall i tusen)	Beløp
Kompensasjon vaksinasjonskostnader 1. halvår	3 128
Beredskap testing 2. halvår 2022	885
Kompensasjon vaksinasjonskostnader 2. halvår	1 169
Forlengelse av kvalifiseringsprogrammet til 31.03.2022	51
Covid-19 bevilgninger, kompensasjon per innbygger	21 688
Sum ekstrabevilgninger og kompensasjoner	26 921

### Kommunens utgifter og inntekter

Rammeområde (tall i tusen)	Beløp
Politisk styring	-
Sentraladministrasjon	5 462
Felles avsetninger	1 508
Grunnskoler	3 282
Barnehager	820
Kultur	230
Fellestjenester helse og omsorg	267
Sykehjem	3 925
Hjemmetjenester	2 001
Psykisk helse og rus	1 122
Velferd	55
Barn, familie, helse	4 848
Bo og habilitering	2 667
Storhaugen helsehus	4 068
Legetjenester	254
Kommunalteknikk	485
Eiendomsdrift	1 019
Brann og redning	143
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, rammeområder	32 158
Sum ekstraordinære utgifter og inntektssvikt, kommunenivå	32 158

Oversikten tar ikke for seg inntektssvikt ettersom dette ikke er beregnet enda.

# Drift

## Resultat per rammeområde

Rammeområde (tall i tusen)	Mindreforbruk	Balanse	Merforbruk
Politisk styring		-	
Sentraladministrasjon			2 640
Felles avsetninger		-	
PP-tjenesten		-	
Grunnskoler			1 550
Barnehager		-	
Barn, familie, helse			3 500
Fellestjenester helse og omsorg			9 500
Sykehjem		-	
Hjemmetjenester			2 000
Psykisk helse og rus			15 400
Velferd		-	
Bo og habilitering			35 100
Storhaugen helsehus			2 800
Legetjenester		-	
Kultur		-	
Kommunalteknikk		-	
Plan og byggesak			2 110
Eiendomsdrift			1 000
Brann og redning			-
<b>Kommunen internt</b>			<b>75 600</b>
Kristiansund Havnekasse			
Kristiansund Kommunale Sundbåtvesen KF			
Kristiansund Kirkelige Fellestråd			
Varde AS			
Nordmøre Krisesenter IKS			
<b>Kommunen eksternt</b>			<b>0</b>
<b>Totalt</b>			<b>75 600</b>

Rammeområdene rapporterer om et samlet merforbruk på om lag 75,6 mill. kroner til årsslutt ved utgangen av november. Tilsvarende i oktober var 94 mill. kroner.

Forventet merforbruk til årsslutt på rammeområdene er innmeldt ved:

- Sentraladministrasjonen: 2,64 mill. kroner (2,84 mill. kroner i september og oktober, mindreforbruk i august). Merforbruket ligger i hovedsak på fellesutgifter (1223).
- Grunnskole: 1,55 mill. kroner (5,85 mill. i oktober, 5,9 mill. kroner i september og 6,5 mill. kroner i august). De samme 5 skolene har meldt om merforbruket i lang tid. Voksenopplæringen melder i november om et mindreforbruk på kr. 3 mill. Det er årsaken til den store endringen hva gjelder prognose i november i forhold til tidligere måneder.
- Barn, familie og helse: 3,5 mill. kroner forutsatt tilbakeførte kostnader fra KLP i erstatningssak (3,5 mill. kroner i oktober, 1,0 mill. kroner i september og balanse i august).
- Fellestjenester helse og omsorg: 9,5 mill. kroner (9,5 mill. kroner i oktober, 6,5 mill. kroner i september og 13,5 mill. kroner i august).
- Hjemmetjenester: 2,0 mill. kroner (3,0 mill. kroner i oktober, 2,0 mill. kroner i sept. og 1,5 mill. kroner i august).
- Psykisk helse og rus: 15,4 mill. kroner (15,4 mill. kroner i oktober, 16,8 mill. kroner i september og august).
- Bo og habilitering: 35,1 mill. kroner (41,8 mill. kroner i oktober, 44,3 mill. kroner i september og 38,7 mill. kroner i august).
- Storhaugen helsehus: 2,8 mill. kroner (2,8 mill. kroner i oktober, 2,3 mill. kroner i sept. og 1,4 mill. kroner i aug.).
- Plan og byggesak: 2,11 mill. kroner (2,11 mill. kroner i oktober, september og august).
- Eiendomsdrift: 1,0 mill. kroner (3,0 mill. kroner i oktober, 1,3 mill. kroner i september og 0,9 mill. kroner i august).

Korrigert for kommunedirektør og kommunalsjef sine anslag for henholdsvis sektorene Politikk og administrasjon og Oppvekst, er forventet samlet merforbruk ved årsslutt 67,9 mill. kroner:

- Politikk og administrasjon: Det forventes balanse for sektoren til årsslutt, selv om avviket er betydelig. Det er usikkert om totaliteten blir et mindreforbruk.
- Oppvekst: Estimert årsresultat for oppvekstsektoren er fremdeles noe usikkert, men forventer å være nær økonomisk balanse. En forutsetning for økonomisk balanse er statlig fullfinansiering av alle koronautgifter våren 2022, og vaksinasjonskostnader høsten 2022. Det forutsettes også statlig fullfinansiering av mottak av flyktninger fra Ukraina i 2022. Sektoren venter mer kompensasjon fra NAV pga. sykefravær.

## Rammeforutsetninger

Art (tall i tusen)	Regnskap Nov 21	Regnskap Nov 22	Regulert budsjett 2022	Opprinnelig budsjett 2022
<b>Driftsinntekter</b>				
Rammetilskudd	695 132	675 597	707 385	718 612
Inntekts- og formuesskatt	699 816	738 539	779 676	720 992
Eiendomsskatt	102 397	103 408	102 700	102 700
Andre skatteinntekter	-	-	-	-
Andre overføringer og tilskudd fra staten	15 236	2 413	37 245	39 978
Overføringer og tilskudd fra andre	221 229	213 821	196 301	192 281
Brukerbetalinger	51 348	52 759	53 437	53 022
Salgs- og leieinntekter	203 900	221 291	230 792	230 732
<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>1 989 057</b>	<b>2 007 828</b>	<b>2 107 535</b>	<b>2 058 317</b>
<b>Driftsutgifter</b>				
Lønnsutgifter	1 023 263	1 080 506	1 037 054	1 025 038
Sosiale utgifter	292 899	269 774	328 116	325 627
Kjøp av varer og tjenester	451 450	493 805	413 335	395 722
Overføringer og tilskudd til andre	115 184	164 310	113 512	104 617
Avskrivninger	-	-	169 343	132 153
<b>Sum driftsutgifter</b>	<b>1 882 796</b>	<b>2 008 395</b>	<b>2 061 360</b>	<b>1 983 157</b>
Brutto driftsresultat (positivt)	106 261	-	46 175	75 161
Brutto driftsresultat (negativt)	-	- 567	-	-
<b>Finansinntekter</b>				
Renteinntekter	5 551	14 210	23 790	16 290
Utbytter	10 861	13 046	13 000	16 000
Gevinster og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-
<b>Finansutgifter</b>				
Renteutgifter	26 182	43 414	76 181	71 381
Avdrag på lån	-	-	136 000	136 000
<b>Netto finansutgifter</b>	<b>- 9 770</b>	<b>- 16 159</b>	<b>- 175 391</b>	<b>- 175 091</b>
Motpost avskrivninger	-	-	169 190	132 000
Netto driftsresultat (positivt)	96 491	-	39 974	32 070
Netto driftsresultat (negativt)	-	- 16 726	-	-
<b>Disponering eller dekning av netto driftsresultat</b>				
Overføring til investering	-	-	-	-
Avsetninger til bundne driftsfond	34 540	22 767	7 373	6 473
Bruk av bundne driftsfond	- 14 978	- 52 517	- 7 113	- 6 068
Avsetninger til disposisjonsfond	-	-	42 508	32 589
Bruk av disposisjonsfond	-	-	- 450	-
Dekning av tidligere års merforbruk	-	-	-	-
Sum disponeringer eller dekning av netto driftsresultat	19 562	- 29 750	42 318	32 994
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	-	-	-	-

### Driftsinntekter

Rammetilskudd og skatteinntekter forventes å gå etter budsjett.

### Driftsutgifter

Nye beregninger gjennomført i september viser en besparelse på ca. 55 mill. kroner for pensjonsordningen fra KLP i henhold til budsjett. Det vil si en besparelse for alle rammeområder, med unntak av Grunnskole, som i alle hovedsak har pensjonsordning gjennom SPK. Prognose for pensjonskostnader for SPK ligger på budsjett. Det blir tatt med i budsjettjusterings sak i november.

### Finans

Renteinntektene for kommunen anslås å øke med 4,9 mill. kroner. Kommunenes renteutgifter ble i juni økt med 3,1 mill. kroner. Nye anslag konkluderer med en merutgift på ytterligere 1,7 mill. kroner i forhold til det korrigerte budsjettet i juni. Det blir tatt med i budsjettjusterings sak i november.

# TJENESTEOMRÅDENE

## POLITIKK OG ADMINISTRASJON

### Kommunalsjefens kommentar



Sektoren har fortsatt et høyt aktivitetsnivå som følge av arbeidet med politisk behandling av handlingsprogrammet for 2023-26, fravær av ledende personell og utfordringer med noen tyngre saker innen arbeidsretten.

Kontinuitetsplaner i forbindelse med økonomisjefens permisjon frem til og med mai 2023 er drøftet med tillitsvalgte og besluttet. Vi fortsetter ordningen fra i høst, som var økonomiseksjonens foretrukne løsning. Det iverksettes tiltak for å støtte assisterende kommunedirektør i perioden.

Våre store investeringsprosjekter, både igangsatte og planlagte spiser ressurser ut av fagstaben til kommunedirektøren i tillegg til aktivitetene nevnt ovenfor. Disse vil også være viktige i forhold til endringer politisk ledelse vil gjøre i investeringsprogrammet.

Nåværende aktivitetsnivå i administrasjonen utfordrer ikke våre tjenester på kort sikt, men i dette kvartal og det neste må vi planlegge godt for å ikke få kapasitetsutfordringer. Dette gjelder spesielt i forhold til eventuelle tidskriske verbalforslag i budsjettvedtaket.

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	3,71%	0,89%	4,6%	2,35%	4,7%	7,05%	
Nov 2021	2,72%	5,49%	8,21%	1,58%	3,8%	5,38%	

Sykefraværet er lavt i kommunal sammenheng, noe en kan forvente i administrasjonen.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	78 896 000	81 026 000	74 544 000	6 482 000	81 660 000
Driftsutgifter	172 181 000	171 591 000	415 512 000	-243 920 000	456 816 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	251 077 000	252 617 000	490 056 000	-237 439 000	538 476 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 594 737 000	-1 606 919 000	-1 808 194 000	201 274 000	-1 868 067 000
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-1 369 000	-1 433 000	-46 000	-1 387 000	-50 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 596 106 000	-1 608 353 000	-1 808 240 000	199 887 000	-1 868 117 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 345 029 000	-1 355 736 000	-1 318 183 000	-37 552 000	-1 329 641 000

Det forventes balanse for sektoren til årsslutt, selv om avviket er betydelig. Det er usikkert om totaliteten blir et mindreforbruk.

# Politisk styring

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Ordførers kontor
- Politikere

Ordfører leder bystyrets og formannskapetets møter og er kommunens rettslige representant. Han er også byens fremste folkevalgte representant og byens ansikt utad.

Området er tillagt kommunens vigselsmyndighet og ivaretar borgerlige vigsler.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 008 000	10 389 000	10 541 000	-153 000	11 547 000
Driftsutgifter	5 227 000	4 059 000	4 573 000	-514 000	4 983 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	15 236 000	14 448 000	15 115 000	-667 000	16 530 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-712 000	-365 000	-747 000	382 000	-815 000
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-26 000	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-739 000	-365 000	-747 000	382 000	-815 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 497 000	14 083 000	14 368 000	-284 000	15 715 000

### Resultat og årsprognose

Enheten har per november et mindreforbruk på drift på grunn av manglende periodisering, hovedsakelig møtegodtgjørelser.

Til tross for gjennomført folkeavstemning om regionstilhørighet som ikke var budsjettert forventer vi at enheten går i balanse ved årsslutt, dette skyldes pensjonsbesparelse.

### Budsjettjustering

I henhold til budsjettjusteringssaken som var oppe til behandling 16.06 ble det gjort en beregning i henhold til prognose for forventet besparelse pensjon. For enheten utgjør foreløpig forventet pensjon basert på prognose i september nå kroner 465 198 ut fra gjeldene årsbudsjett.

# Sentraladministrasjon

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Kommunens administrative ledelse med tilhørende stabsfunksjoner innenfor
  - oppvekst
  - helse, omsorg og sosial
  - innkjøp, eiendomsskattekontor, økonomi, lønn og personal
  - IKT, sak/arkiv og kommunikasjon
  - samfunnsutvikling og næring
  - samfunnsikkerhet og beredskap
  - virksomhetsstyring og kvalitetsarbeid
- Politisk sekretariat
- Kommuneadvokat
- Servicetorg

Området har et gjennomgående fagansvar for hele organisasjonen, til forskjell fra de øvrige rammeområdene som har linjeansvar for sine respektive enheter.

Den administrative ledelsen og stabsfunksjonene tilrettelegger for politiske og administrative beslutningsprosesser, analyse- og utredningsarbeid, forvaltning og utvikling. Tjenestene bistår hele kommuneorganisasjonen samt innbyggere, folkevalgte, næringsliv og sentrale myndigheter.

Politisk sekretariat tilrettelegger for politiske styringsprosesser og sikrer at politiske råd og utvalg har gode arbeidsvilkår og gode beslutningsgrunnlag. Tjenesten er ansvarlig for gjennomføring av stortingsvalg og kommune- og fylkestingsvalg i kommunen. Tjenesten er også beredskapssekretariat for kommunens kriseledelse og politirådet i Kristiansund.

Kommuneadvokaten gir juridisk bistand til kommunens politiske og administrative organer, kommunale foretak og selskap samt stiftelser innenfor samtlige rettsområder. Tjenesten bistår også andre kommuner på Nordmøre i rettslige spørsmål.

Servicetorget bistår med informasjon og veiledning om alle kommunale tjenester, og er kommunens primære kontaktpunkt mot brukere og innbyggere.

## Kommunedirektørens kontor

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,66%	0%	1,66%	1,37%	7,07%	8,44%	●
Nov 2021	2,47%	10,92%	13,39%	1,26%	4,49%	5,75%	●

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for inneværende periode har ytterligere forbedret seg i forhold til fjoråret og er tilnærmet null. Årets totale sykefravær farges av et større langtidsfravær i starten av året. Sykefraværet er dermed omtrent normalisert, selv om vi ikke har nok tid igjen i 2022 til å komme under fjorårets nivå.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det er for tiden ingen aktive tiltak.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er forventet et sykefraværet på et stabilt lavt nivå og ingen tiltak er iverksatt.



## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	21 203 000	20 309 000	19 033 000	1 276 000	20 945 000
Driftsutgifter	32 657 000	29 139 000	7 650 000	21 488 000	8 305 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	53 860 000	49 447 000	26 683 000	22 764 000	29 250 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-20 671 000	-17 652 000	-4 080 000	-13 572 000	-4 410 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-170 000	-131 000	0	-131 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-20 841 000	-17 783 000	-4 080 000	-13 703 000	-4 410 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	33 018 000	31 664 000	22 603 000	9 061 000	24 840 000

### Resultat og årsprognose

Det forventes at enheten går i balanse ved årets slutt når utgifter registrert på kommunedirektørens kontor er refundert eller overført til gjeldende enheter.

### Tiltak og konsekvenser

Kostnader må periodiseres og legges direkte inn i rammeområdenes budsjetter så den økonomiske styringsinformasjonen ikke vil avvike så mye gjennom året.

## Personalseksjon

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	4,58%	0,89%	5,47%	2,13%	3,69%	5,82%	●
Nov 2021	1,5%	0%	1,5%	1,22%	1,49%	2,71%	●

### Status og utviklingstrekk

Fraværet ved seksjonen er lavt, men høyere enn på samme tid i fjor. Korttidsfravær skyldes i hovedsak virus i befolkningen, som vi også blir rammet av. Langtidsfravær er knyttet til uhelse (ikke arbeidsrelatert) hos enkeltpersoner.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi bruker kommunens regler for sykefraværsoppfølging i arbeidet. Etablering av HMS-gruppe (underutvalg av AMU) og iverksetting av handlingsplan for arbeidsmiljø og HMS vil virke positivt både proaktivt og reaktivt.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Økt nærvær.

IA- avtalen: Sykefraværsprosenten skal reduseres med 10 prosent sammenlignet med årsgjennomsnittet for 2018.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	9 960 000	10 490 000	11 011 000	-521 000	11 817 000
Driftsutgifter	1 331 000	1 840 000	961 000	879 000	1 048 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 291 000	12 330 000	11 971 000	358 000	12 865 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 314 000	-1 276 000	-4 227 000	2 951 000	-1 878 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-262 000	-443 000	0	-443 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 576 000	-1 719 000	-4 227 000	2 507 000	-1 878 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 714 000	10 610 000	7 745 000	2 866 000	10 987 000

Personalseksjonen består av 1220-Personal, 1224-Opplæringskontoret, 1225-Dokumentsenteret og 1223-Fellesutgifter (tillitsvalgte som er frikjøpt i deler eller hele stillingen de er tilsatt i).

### Resultatet og årsprognose

1220+1224+1225: forventer å gå i balanse. 1223: ligger per nå på rundt 2,8 mill. kroner i merforbruk.

### Avvik

1223: Forsikring yrkesskade og personalansvar + lisenser.

## Ikt

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	0,67%	0%	0,67%	2,86%	1,52%	4,37%	●
Nov 2021	3,61%	3,97%	7,57%	1,57%	2,51%	4,08%	●

#### Status og utviklingstrekk

Status er fortsatt god og godt innenfor mål for enheten og kommunen.

#### Tiltak for å bedre nærværet

Ingen nye tiltak.

#### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekt av igangsatte tiltak oppleves som god.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	12 812 000	14 424 000	12 478 000	1 947 000	13 719 000
Driftsutgifter	29 942 000	29 121 000	19 938 000	9 183 000	21 750 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	42 754 000	43 545 000	32 415 000	11 130 000	35 469 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-8 166 000	-10 500 000	-20 662 000	10 162 000	-22 540 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-168 000	-227 000	0	-227 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-8 334 000	-10 727 000	-20 662 000	9 935 000	-22 540 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	34 421 000	32 818 000	11 754 000	21 065 000	12 929 000

#### Resultat og årsprognose

Resultat for perioden er som forventet.

Årsprognose: Balanse.

#### Avvik

Lønn: Avvik skyldes stillinger som ikke var budsjettet for, men som dekkes opp av inntekter i Audi.

Inntekter: Avvik på kroner 9 935 000 skyldes manglende fakturering for hovedfaktura på lisenser og Azure-tjenester.

Viderefakturering av leie datarom og tjenester til IKT Orkide gjøres i desember.

#### Tiltak og konsekvenser

Utfakturering til IKT ORKIdé, nabokommuner. Internfordeling telefoni, datarom.

## Økonomisaksjon

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	8,02%	3,54%	11,55%	3,19%	4%	7,19%	●
Nov 2021	2,28%	2,75%	5,03%	1,86%	4,94%	6,8%	●

#### Status og utviklingstrekk

Seksjonens langtidssykefravær er på et nivå som mest sannsynlig vil holde seg igjennom 2022 som følge av sykdomsbilde.

#### Tiltak for å bedre nærværet

Seksjonen følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. For langtidssykefraværet arbeides det med tilrettelegging og nærværarbeid både for fysisk arbeidsplass og hjemmekontor for å hente ut restarbeidsevne, samt med plan for gjennomføring av oppgaver.

#### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak evalueres fortløpende og ved hensiktsmessige milepæler for styrking eller avvikling av tilrettelegging og nærværarbeide.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 871 000	15 985 000	13 180 000	2 805 000	14 496 000
Driftsutgifter	3 776 000	3 680 000	3 355 000	325 000	3 660 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 648 000	19 664 000	16 535 000	3 130 000	18 156 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-4 060 000	-3 947 000	-3 662 000	-284 000	-3 995 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-538 000	-380 000	0	-380 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 598 000	-4 327 000	-3 662 000	-664 000	-3 995 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	13 050 000	15 338 000	12 873 000	2 465 000	14 161 000

### Resultat og årsprognose

Det forventes å gå i balanse ved årsslutt.

## Servicetorg

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	2,55%	0%	2,55%	4,59%	9,09%	13,68%	■
Nov 2021	8,21%	4,52%	12,73%	4%	9,22%	13,22%	■

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet viser en positiv trend. Servicetorget hadde våren 2022 et høyt sykefravær. Da enheten har få ansatte vil selv få sykefravær gi store utslag på statistikken.

### Tiltak for å bedre nærværet

Alt sykefravær gir konsekvenser for tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og økonomi.

Sykefraværarbeidet bygger på en tredelt strategi;

- å fremme helsen
- å forebygge uhelse
- å rehabilitere på en effektiv måte.

Vi har omdisponert staben, omfordelt arbeidsoppgaver, leid inn vikarer og er fleksibel i bruk av hjemmekontor og nærvær på arbeidsplassen. Vi har fokus på arbeidstaker og arbeidsgiver sine plikter ved sykefravær. Enheten har en velfungerende HMS-gruppe.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Ansatte er tilbake på jobb og/- eller har lavere sykemeldingsgrad.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	4 909 000	4 552 000	4 622 000	-70 000	5 086 000
Driftsutgifter	196 000	267 000	196 000	71 000	214 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	5 105 000	4 819 000	4 818 000	1 000	5 300 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-33 000	-258 000	-258 000	0	-281 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-205 000	-264 000	0	-264 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-238 000	-522 000	-258 000	-264 000	-281 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	4 868 000	4 297 000	4 561 000	-264 000	5 019 000

### Resultat og årsprognose

Enheten har et mindreforbruk. Enheten vil ha et mindreforbruk ved årsslutt på ca. kroner 160 000.

### Avvik

Mindreforbruket ved årets slutt skyldes at ny enhetsleder startet i jobben 01.04.22 (sparte lønnsutgifter), fokus på nærvær blomsten (flere ansatte på jobb) samt lavere innbetaling av pensjon.

### Tiltak og konsekvenser

Fortsatt stram økonomistyring.

# Felles avsetninger

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Avsetning til lønnsoppjøret
- Inntektsføring av kalkulatoriske renter og avskrivninger fra selvkostområdene
- Andre felles utgifter på kommunenivå
- Leieinntekter fra Kristiansund Parkering AS

Området blir benyttet til nødvendige avsetninger til formål som er felles for kommunen eller som ikke faller naturlig under et annet rammeområde.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 282 000	1 270 000	0	1 270 000	0
Driftsutgifter	38 623 000	23 971 000	114 212 000	-90 241 000	124 230 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	40 905 000	25 241 000	114 212 000	-88 971 000	124 230 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-42 230 000	-27 844 000	-157 658 000	129 813 000	-171 990 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	12 000	0	12 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-42 230 000	-27 832 000	-157 658 000	129 826 000	-171 990 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-1 325 000	-2 590 000	-43 446 000	40 855 000	-47 760 000

## Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

# Eksterne enheter

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Kristiansund Havnekasse
- Kristiansund kommunale Sundbåtvesenet KF
- Kirkelig Fellesråd
- Varde AS
- Nordmøre Krisesenter IKS

Området består av overføringer til flere av kommunens eksterne enheter og skal ivareta viktige oppdrag for kommunen.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	23 945 000	29 108 000	25 017 000	4 091 000	27 412 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	23 945 000	29 108 000	25 017 000	4 091 000	27 412 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 000	0	0	0	0
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 000	0	0	0	0
NETTO DRIFTSUTGIFTER	23 944 000	29 108 000	25 017 000	4 091 000	27 412 000

## Resultat og årsprognose

Rammeområdet forventer balanse til årsslutt.

# OPPVEKST

## Kommunalsjefens kommentar

Vaksinering av 4 dose mot covid-19 for over 65 år, og alle sårbare grupper over 18 år er gjennomført av BFH. Vi forutsetter at staten står ved sine løfter og fullfinansierer alle koronautgifter våren 2022, og vaksinasjonskostnader høsten 2022. Økonomisk kompensasjon for dette er en forutsetning for at oppvekstsektoren skal gå i økonomisk balanse i 2022.

Tjenester blir gjennomført for flyktninger på ordinær måte i styringslinjene. Vi har vesentlig økt etterspørsel etter plassene i innføringsklassene som nå er fulle, og voksenopplæring. Vi vurderer en justert strategi med oppretting av ny innføringsklasse for barneskole. Finansiering sikres i hovedsak gjennom statlig finansiering våren-22, og tilskudd for bosetting av flykninger. Hovedutvalg for skole- barnehage og kultur orienteres i møte 07.12.



Skoler og barnehager melder om utfordringer med økning i spesialpedagogiske tilrådinger fra PPT. PPT melder om økt saksmengde og arbeidspress. På enkelte skoler utløser dette omfattende enkeltvedtak uten tilsvarende økonomiske rammer. Det er dialog mellom enhetsleder og kommunalsjef om disse sakene, og en prøver å finne en balanse mellom behov, tjenesteorganisering og eventuell styrking av økonomisk ramme noe.

Enhetene i oppvekstsektoren jobber med å forbedre gjennomføring av budsjett-23, og økonomiplanen.

Oppvekstsektoren jobber med å utvikle felles tverrfaglige områder for å styrke forbyggende arbeid der barna er: Læringsløyper for læringsmiljø og inkluderende praksis, barn- og unges helsetjenester, kompetanseheving for å håndtere ufrivillig skolefravær (skolevegring) etc.

Byggeprosjektet for to nye barneskoler har god framdrift og medvirkningsprosessen for rom- og funksjonsprogram er fullført. Skisser og kravspesifikasjon for ny skole på Goma pågår og forslag til reguleringsplan er sendt kommunen for behandling, og tilsvarende for Omsundet skole er igangsatt. Midlertidig drift av Gomalandet skole er under planlegging, fra skoleåret 23/24.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,69%	4,19%	5,88%	3,49%	6,89%	10,38%	
Nov 2021	4,65%	7,23%	11,87%	2,65%	6,89%	9,54%	

Sykefraværet totalt hittil i år i oppvekstsektoren på 10,38 %, er høyere enn det ordinært er i denne sektoren. Det høyeste sykefraværet var første tertial pga. koronapandemien, og det påvirker tallene vesentlig.

Sykefraværet for de fleste enheter i oppvekst er lavere høsten-22, og rutinene for oppfølging av sykemeldte følges. Noen få enheter har et høyt sykefravær, og da samarbeider enhetene også med personalseksjonen for oppfølging på både system- og individnivå.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	419 929 000	428 077 000	393 496 000	34 581 000	432 947 000
Driftsutgifter	168 784 000	175 399 000	173 361 000	2 037 000	197 459 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	588 712 000	603 476 000	566 857 000	36 619 000	630 405 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-80 564 000	-74 285 000	-66 234 000	-8 051 000	-79 751 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-17 781 000	-24 187 000	-64 000	-24 123 000	-70 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-98 345 000	-98 472 000	-66 298 000	-32 174 000	-79 821 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	490 368 000	505 004 000	500 559 000	4 444 000	550 584 000

Økonomisk situasjon for oppvekstsektoren viser per november et merforbruk på ca 4,4 mill. kroner. Estimert årsresultat for oppvekstsektoren er fremdeles noe usikkert, men vi forventer å være nær økonomisk balanse. En forutsetning for økonomisk balanse er statlig fullfinansiering av alle koronautgifter våren 2022, og vaksinasjonskostnader høsten 2022. Det forutsettes også statlig fullfinansiering av mottak av flyktninger fra Ukraina i 2022. Sektoren venter mer kompensasjon fra NAV pga. sykefravær.

De fleste enheter melder om forventet økonomisk balanse ved årsslutt. Men enhetene melder at å nå økonomisk balanse krever sterk økonomisk styring, og omstilling i bruk av ressurser.

Noen skoler melder om vesentlig økonomisk ubalanse knyttet til økninger i tiltak innen det spesialpedagogiske feltet. De melder også om at de ikke når økonomisk balanse ved årsslutt på tross av tilførsel av ekstra interne ressurser fra oppvekstsektoren, og lokal bemanningstilpasning.

Voksenopplæringen melder om et høyere aktivitetsnivå bl.a. pga. mottak av flyktninger, og Jobbsjansen. Det forventes et økonomisk overskudd på denne enheten.

Barnehagesektoren melder om forventet økonomisk balanse ved årsslutt, men noe usikkerhet knyttet til kostnadene i det spesialpedagogiske feltet, og kommunalt tilskudd og pensjonsoppgjør til private barnehager. Merkostnaden for pensjonsoppgjør for private barnehager kan bli ca. 1,1 mill. kroner i 2022, men vi venter på departemental avklaring før utbetaling.

Barn, familie, helse melder om økonomisk ubalanse i barnevernet, og ved årsslutt for enheten ca. 3,5 mill. kroner, forutsatt tilbakeførte kostnader fra KLP i erstatningssak. Vaksinasjonskostnadene på BFH har vært høyere enn det nasjonale finansieringen i revidert statsbudsjett. Mesteparten av disse merkostnadene var våren-22. Vi vil ikke få full nasjonal kompensasjon. Enheten vil ha et merforbruk ved årsslutt.

# PP-tjenesten

## Beskrivelse av rammeområdet



Rammeområdet omfatter:

- Førskoleteam
- Grunnskoleteam
- Videregående skoleteam
- Veiledningsteam

Kommunens pedagogisk psykologiske tjeneste er sakkyndig instans i saker om spesialpedagogisk hjelp. Tjenesten skal sørge for at det blir utarbeidet lovpålagte sakkyndige vurderinger. Tjenesten skal bistå barnehagene og skolene i arbeidet med kompetanse- og organisasjonsutvikling for å tilrettelegge barnehagetilbudet og opplæringstilbudet for barn med særlige behov.

PPT for Ytre Nordmøre er en interkommunal tjeneste med 4 eierkommuner: Kristiansund, Averøy, Aure og Smøla.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	2,98%	1,06%	4,05%	2,67%	7,46%	10,13%	
Nov 2021	5,78%	2,84%	8,62%	1,63%	3,15%	4,78%	

### Status og utviklingstrekk

Markant økning i totalt sykefravær hittil i år; 10,13 % mot 4,78 % for samme periode i fjor.

Langtidsfravær har økt fra 3,15 % på samme tid i 2021, til 7,46 % hittil i år. Årsaker til langtidsykefraværet er en kombinasjon av langtidsykemelding innenfor helt årsverk (hele året hittil), samt hele og graderte sykemeldinger på bakgrunn av sykdom som ikke er arbeidsrelatert, men som gir redusert arbeidskapasitet til tross for tilretteleggingstiltak.

Korttidsfraværet har økt til 2,47 % hittil i år, fra 1,17 % på samme tid i fjor. Korttidsfraværet skyldes hovedsakelig en kombinasjon av virusinfeksjoner (covid og influensa), omgangssyke, samt arbeidsrelatert sykefravær pga. stor arbeidsmengde.

### Tiltak for å bedre nærværet

I overgangen oktober/november ble PPT nødt til å iverksette strakstiltak i form av innføring av venteliste for henvisninger fra grunnskolene, for å forhindre at ansatte blir sykemeldte som følge av langvarig stor arbeidsmengde, og forhindre en eksplosiv økning i sykefraværet. Per desember har enheten fremdeles mange sakkyndige oppdrag under arbeid, og ventelisten som i utgangspunktet var anslått å vare til medio januar, er nå forskjøvet/utvidet til medio februar i stedet. PPT er en lovpålagt tjeneste og har ikke lov til å operere med venteliste. Opprettelsen av venteliste er et lovbrudd, og registrert som avvik i Compilo.

### Effekten av gjennomførte tiltak

Enheten har vært underbemannet de siste to årene, og har for stor arbeidsmengde per årsverk. Sykefraværsvivået gir ytterligere utfordringer med å svare ut de lovpålagte oppgavene på en bærekraftig måte for de ansatte. Som et ledd i å forhindre at flere av rådgiverne på grunnskoleteamet går ut i langtidsykemelding pga. langvarig overbelastning, er det altså innført venteliste for henvisninger fra grunnskolene, mens det arbeides internt i PPT med å svare ut den store oppdragsmengden som allerede foreligger.

Det må fremdeles arbeides systematisk med å redusere enhetens sårbarhet ved sykdom, og å forebygge at det oppstår sykefravær som skyldes utbrenthet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	14 384 000	13 562 000	14 924 000	-1 361 000	16 422 000
Driftsutgifter	2 341 000	2 368 000	2 418 000	-50 000	2 634 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 724 000	15 930 000	17 341 000	-1 411 000	19 056 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-6 862 000	-7 043 000	-6 809 000	-234 000	-9 609 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-122 000	-767 000	0	-767 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-6 983 000	-7 810 000	-6 809 000	-1 001 000	-9 609 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 741 000	8 120 000	10 533 000	-2 413 000	9 447 000

## Resultat og årsprognose

I utgangspunktet var enheten budsjettert med et merforbruk på 1,24 mill. kroner. Resultat per utgangen av november viser et mindreforbruk på ca. 2,4 mill. kroner i forhold til budsjett. Dette hovedsakelig på grunn av stillingsvakanser, sykelønnsrefusjoner på ca. kroner 770 000 som følge av høyt sykefravær, samt tilført kroner 600 000 til budsjettet etter vedtak i bystyret i juni. I budsjettjusteringssak den 17.11 kom det en ny oppdatert prognose for pensjon. Denne beregningen viser forventet besparelse på kroner 825 000 for PPT i forhold til budsjett. Noe uklarheter knyttet til hva som skal faktureres ut til samarbeidskommuner, og hva som blir endelig bruk av fondsmidler for å balansere budsjettet.

Prognose årsslutt: budsjett i balanse på bakgrunn av ovennevnte.

## Avvik

Redusert merforbruk pga. sykelønnsrefusjoner som følge av høyt sykefravær hittil i år (10,13 %) vakant logopedårsverk frem til 15. august (rekrutteringsutfordringer knyttet til både mangel på kvalifiserte søkere og konkurransedyktig lønn), samt vakanse på 1,4 årsverk i påvente av endelig fastsettelse av budsjetttramme fra 2023.

## Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: I 2021 og 2022 dekkes underbudsjetterte lønnsrammer (fra lokalt lønnsoppgjør 2019, hvor det ble tatt tak i et mangeårig etterslep i lønnsutviklingen i PPT) opp med bruk av tidligere avsatte fondsmidler. 1,4 årsverk holdes vakant, derav et rådgiverårsverk tilknyttet veiledningsteamet og PPTs systemrettede mandat (det er tidligere fattet bystyrevetak om at veiledningsteamet skal bestå av 2 årsverk). Oppsigelse av innkjøpsavtale med kommunepsykologer ble levert i september-22, og vil medføre at PPT ikke lenger kan tilby lavterskel psykologkompetanse og -bistand til kommunene. PPT har også sagt opp avtale om koordinering av læringsmiljøløypen i Oppvekstnettverk Nordmøre fra nytt budsjettår.

Underbudsjetteringen med påfølgende underbemanning har hatt, og har, betydelige følger for tjenesteleveranse, og for de ansatte som har svært høyt arbeidspress. Antall henvisninger til PPT har ikke sunket proporsjonalt med synkende barnetall, men er stabilt høyt. Antall saker per rådgiver er for mange, og gjennomsnittet for antall saker per rådgiverårsverk i PPT for Ytre Nordmøre er mye høyere enn PP-tjenester i sammenlignbare kommuner i regionen. PPT har per i dag 13,2 rådgiverårsverk som skal betjene totalt 19 grunnskoler og 32 barnehager samt voksenopplæringene i fire eierkommuner.

Enheden har gjennomgått omorganisering og effektiviseringsprosesser med fokus på best mulig ressursutnyttelse av rådgiverårsverkene, men erfarer at det er tydelig behov for oppbemanning. Saksbehandlingstiden for fullføring av sakkyndige oppdrag har økt betydelig, og enheten har mange sakkyndige oppdrag som ikke svares ut innen 3 måneder. Enheten har utfordringer med å svare ut lovpålagte oppgaver og mandater (overtagelse av oppgaver fra Statped jfr. Meld.St.6 (2019-2020), Kompetanseløftet, revidert Barnehagelov, utvidet mandat i forslag til ny Opplæringslov, Barnevernsreformen, Samhandlingsreformen og andre viktige styringsdokumenter.

Det er viktig å følge opp eventuelle statlige rammeoverføringer i forbindelse med omorganiseringen av Statped slik at midler tiltenkt PPT benyttes som ledd i styrkingen av tjenesten.

## Budsjettjustering

Vedtak fattet i bystyremøte juni 2022.

Etter forslag fra SP ble følgende vedtatt:

*Justere opp PPT sitt budsjett med kr. 600.000,- til totalt kr. 9.183.000. Midlene tas fra disposisjonsfond.*

Etter forslag fra NML ble i tillegg følgende vedtatt:

*Problemstillingen knyttet til gjennomført lønnsvekst og vakant rådgiverstilling i PPT følges opp i revidert budsjett 2022 og kommende økonomiplan.*



# Grunnskoler

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- 9 barneskoler med skolefritidsordning, inkludert forsterket skoletilbud og 2 innføringsgrupper for barn med minoritetsspråklig bakgrunn
- 3 ungdomsskoler, inkludert forsterket skoletilbud, 1 innføringsgruppe for barn med minoritetsspråklig bakgrunn og alternativ læringsarena
- Voksenopplæring

Tjenestene legger til rette for et godt og tjenlig grunnskoletilbud som sikrer elevene gode basiskunnskaper og grunnleggende ferdigheter.

## Grunnskole felles



### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	2 292 000	1 884 000	1 619 000	265 000	1 781 000
Driftsutgifter	8 352 000	8 207 000	8 918 000	-711 000	17 579 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	10 644 000	10 091 000	10 537 000	-446 000	19 360 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 078 000	-1 633 000	334 000	-1 966 000	470 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 078 000	-1 633 000	334 000	-1 966 000	470 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	8 566 000	8 459 000	10 871 000	-2 412 000	19 830 000

"Grunnskole felles" viser et mindreforbruk per november -22. Vi estimerer økonomisk mindreforbruk ved årsslutt.

## Allanengen barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,99%	1,84%	3,82%	3,18%	6,71%	9,89%	
Nov 2021	4,98%	7,1%	12,08%	2,98%	5,09%	8,08%	

#### Status og utviklingstrekk

Samlet sykefraværstatus er så langt i år på 9,89 %, og dette er høyere enn på lang tid. Korona og influensa, samt flere langtidssykemeldinger er årsak til økningen. Ingen av sykemeldingene er arbeidsrelaterte, men disse er årsak til den store økningen i langtidsfravær. Enheten jobber for å holde seg under kommunens målsetting på grønn sone.

#### Tiltak for å bedre nærværet

Sykemeldte følges opp i tråd med retningslinjer for sykefraværsoppfølging og mal for nærværarbeid. Skoleledelsen er "tett på" i sykefraværarbeidet, både med tanke på forebygging og tilrettelegging, samt oppfølging av ansatte som står i fare for, eller er sykemeldte.

Ved forhøyet fravær, gis det bedre tid til lovpålagte oppgaver, samt skoleutvikling for å senke stressnivået. Det legges også til rette for sosiale arrangement på og utenfor jobb.

#### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilrettelegging, tett dialog, samt god kontakt mellom ansatte og ledelse, har god effekt på nærværarbeidet i flere år. Ansatte er kjent med at sykefravær følges tett opp med mål om å forhøye nærværet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	20 838 000	21 708 000	20 114 000	1 594 000	22 138 000
Driftsutgifter	2 335 000	2 204 000	2 553 000	-349 000	2 811 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	23 173 000	23 911 000	22 666 000	1 245 000	24 949 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 909 000	-2 856 000	-2 134 000	-721 000	-2 840 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-892 000	-1 031 000	0	-1 031 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 801 000	-3 886 000	-2 134 000	-1 752 000	-2 840 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	19 372 000	20 025 000	20 532 000	-507 000	22 109 000

### Resultat og årsprognose

Resultat i november viser et mindreforbruk, men vi venter en del utgifter / faktura, så enheten forventer å gå i balanse ved årsslutt.

### Avvik

Enheten har et relativt stort merforbruk på lønn. Jeg ønsker å påpeke at Allanengen er en skole med stort mangfold noe som bl.a. vises til gjennom det tidligere gjennomførte levekårsprosjektet i Kristiansund. Vi har fått avdekket og påvist store levekårsforskjeller og utfordringer i sentrumskjernen. Folkehelseprofilen er også utfordrende. I praksis opplever vi dette knyttet til elever som trenger mye oppfølging i skolesituasjonen for å håndtere opplærings situasjonen på det vi oppfatter og vurderer som faglig og pedagogisk forsvarlig. Dette gjør det utfordrende å holde lønnsbudsjettet.



Mindreforbruk skyldes større brukerinntekter enn budsjettet, samt høye sykelønnsrefusjoner.

### Tiltak og konsekvenser

- Enheten leier inn minimalt med vikar for ansatte som er sykemeldte eller ved korttidsfravær.
- Det er ingen sparing å hente på drift, da dette allerede er på en minimum.

## Bjerkelund barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,85%	4,22%	6,07%	4,26%	6,5%	10,76%	
Nov 2021	2,01%	1,89%	3,9%	2,73%	3,16%	5,89%	

### Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær litt økende og stabilt for høyt gjennom året i forhold til målsetting.

### Tiltak for å bedre nærværet

- Trivsels- og samhandlingstiltak; sosiale sammenkomster, trimtiltak og fellesaktiviteter i arbeidstida.
- Vekt på rutiner og måten det snakkes til hverandre. Er utarbeidet en rutine kalt: "oss imellom".
- Fokus på oppfølgingssamtaler/dialogmøter med sykemeldte.
- Fokus på fellesskap og respekt i hverdagen.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	17 532 000	19 297 000	17 185 000	2 112 000	18 913 000
Driftsutgifter	1 264 000	1 280 000	1 645 000	-365 000	1 817 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	18 796 000	20 577 000	18 830 000	1 747 000	20 730 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 807 000	-1 926 000	-1 727 000	-200 000	-1 970 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-492 000	-937 000	0	-937 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 300 000	-2 863 000	-1 727 000	-1 136 000	-1 970 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	16 496 000	17 714 000	17 103 000	611 000	18 760 000

## Resultat og årsprognose

Økonomisk resultat per november viser et merforbruk. Under forutsetning av kompensasjon for koronatiltak og lønnsoppgjør, vil jeg anslå et merforbruk på kroner 450 000 ved årets slutt.

### Avvik

Merforbruk er i hovedsak knyttet til lønnsutgifter. Mye vikarbruk på grunn av sykdom er fremdeles en årsak. Hovedårsak til avvik er: elever med store hjelpetiltaksbehov som krever én til én eller stor grad av oppfølging. En ettervirkning av pandemien har vært at skolen må ivareta elever som sliter med skolevegringstendenser, henger fremdeles igjen. Flere enkeltelever så store hjelpebehov at de må ha full oppdekking og det gjør situasjonen svært vanskelig budsjettmessig.

### Tiltak og konsekvenser

Det er satt inn tiltak, og drift er på et minimumsnivå, men her er det ikke så mye å hente i utgangspunktet. Innsparing må gjøres på lønn. Ved skolen har vi de senere år satt sammen elever i spesialundervisningsgrupper, ofte på tvers av trinn for å utnytte ressursene. Greier å spare inn en lærerstilling i 100 % for resten av budsjettåret.

## Dalabrekka barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	4,47%	7,96%	12,43%	4,53%	16,26%	20,8%	■
Nov 2021	6,17%	6,06%	12,22%	3,89%	8,79%	12,68%	■

### Status og utviklingstrekk

Dalabrekka skole har så langt i 2022 hatt mye fravær. Dette gjelder sykemeldinger med ulike bakgrunn. Det har vært gjennomført arbeid og arbeides aktivt rundt flere ansatte for å avklare arbeidssituasjonen.

En del fravær er også koronarelatert. Med flere ansatte småbarnsforeldre kan sykefraværet være uforutsigbart. For 2022 så langt har vi også registrert en del årstidsrelatert fravær knyttet til forkjølelse/influensa/luftveier for ansatte og deres barn.

Fraværet koster oss store bemanningsmessige ressurser, det koster oss penger i form av vikarinneleie, overtidsgodtgjøring og differansen mellom reell lønnskostnad og refusjon av sykelønn blir stor med så omfattende sykefravær.

### Tiltak for å bedre nærværet

Sykefravær er på agendaen i HMS-gruppen. Vi følger de kommunale retningslinjene for sykefraværsoppfølging. Enheten har dialog med personalseksjonen, NAV og andre relevante samarbeidspartnere etter gjeldende retningslinjer i oppfølgingsarbeidet rundt sykemeldte.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	22 141 000	24 704 000	20 598 000	4 106 000	22 671 000
Driftsutgifter	2 256 000	1 974 000	1 239 000	735 000	1 379 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	24 397 000	26 678 000	21 837 000	4 840 000	24 050 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 878 000	-1 644 000	-1 971 000	328 000	-2 210 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 106 000	-3 045 000	0	-3 045 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 984 000	-4 689 000	-1 971 000	-2 718 000	-2 210 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	21 414 000	21 989 000	19 866 000	2 123 000	21 840 000

### Resultat og årsprognose

Dalabrekka skole forventer et merforbruk for 2022 i størrelsesorden ca. 2,0 mill. kroner. Vi har justert ned forventet merforbruk noe. Det er svært krevende å holde seg til tildelt ramme knyttet til krav om lærernorm, tilrådinger og vedtak for spesialundervisning, særskilt norskopplæring og lønnskostnader knyttet til fødselspermisjoner/fravær/sykefravær.

### Avvik

Skolen har også i 2022 ansatte iblant annet permisjoner. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon - samt vikarinneleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke innleie av overtid for lærere for at elevene

skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Opplæringstilbudet skal være faglig forsvarlig for alle elevgrupper gjennom skoleåret. Det er også krevende at det gjennom skoleåret kommer omfattende sakkyndige tilrådinger. Lærernorm skal dekkes og til enhver tid skal det være et faglig forsvarlig opplæringstilbud til alle elever. Vi er også lovpålagt å bruke ressurser knyttet til lærernorm og "tidlig innsats" og samtlige elever har krav på "tilpasset opplæring".

Dalabrekka skole opplever å ha elever i utsatte grupper knyttet til levekår/ oppvekstsvilkår. I praksis opplever vi dette knyttet til elever som trenger mye oppfølging i skolesituasjonen for å håndtere opplæringssituasjonen på det vi oppfatter og vurderer som faglig og pedagogisk forsvarlig.

Sykefraværet er kostbart for enheten (se sykefravær over).

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden. Dette gjelder bl.a. korona og lønnsoppgjøret for lærere 2022

Elever på SFO i ordningen med redusert foreldrebetaling grunnet lav husholdningsinntekt og gratis kjernetid er det pr dato heller ikke kompensert for. Dette bør avregnes månedlig!

Feilpostert lønn er mellom Gomalandet og Dalabrekka rettes.

### Tiltak og konsekvenser

Dalabrekka skole opplever store utfordringer knyttet til det spesialpedagogiske tilbudet ved skolen. Vi har en stor andel med elever med store og omfattende sakkyndige tilrådinger. Vi har per tiden ikke areal og rom for å ivareta disse eleven på godt nok vis. Vi mangler garderobe/dusj- og do-fasiliteter. Bygningmessig har vi heller ikke gode nok fasiliteter for ADL-trening. Elever som trenger det, har heller ikke gode nok/andre skjermingsfasiliteter - grupperom/spesialrom. Vi har heller ikke andre spesialrom for øvrige fag ved Gomalandet skole. Bygget er snart 50 år og det har aldri vært oppgardert for å imøtekomme nyere skolefaglige krav for å drive og organisere verken ordinær undervisning eller spesialpedagogisk opplæring på en optimal måte.

Fra skolestart høsten 2022 starter vi med å ha en tilnærmet normalsituasjon for bemanning.



Skolen jobber kontinuerlig med alle forhold knyttet til skoledriften for å forholde oss til tildelt ramme, men med situasjonsbeskrivelsen over vil det bli svært krevende/vanskelig å komme i mål med økonomien innenfor tildelt ramme i 2022.

### Budsjettjustering

Vi er orientert om budsjettjustering - denne er tilført skolen med 1,5 mill. kroner i vår/tidlig sommer.

## Rensvik barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	3,2%	3,84%	7,05%	3,31%	7,83%	11,13%	
Nov 2021	2,38%	0,81%	3,2%	2,79%	2,56%	5,35%	

### Status og utviklingstrekk

Enhetsens status på sykefravær er et samlet sykefravær på 11 %. Korttidsfravær 3,3 %. Det totale sykefraværet har også hatt en økning grunnet kroniske sykdommer/ utredninger og samarbeid med NAV.

### Tiltak for å bedre nærværet

HMS-gruppen og enhetsleder fortsetter godt kontinuerlig arbeid sammen og tett oppfølging av alle ansatte. Tett oppfølging gjøres ikke bare som tiltak, men også som forebygging. Oppfølging gjennomføres også sammen med NAV og fastlege i enkeltsaker.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	18 149 000	17 647 000	15 621 000	2 026 000	17 193 000
Driftsutgifter	2 210 000	1 626 000	2 305 000	-679 000	2 535 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	20 359 000	19 272 000	17 926 000	1 347 000	19 728 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 029 000	-1 537 000	-1 518 000	-19 000	-1 960 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-252 000	-788 000	0	-788 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 281 000	-2 325 000	-1 518 000	-807 000	-1 960 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	18 079 000	16 948 000	16 407 000	540 000	17 768 000

## Resultat og årsprognose

Enheten har et merforbruk på kroner 800 000. Årsprognose er merforbruk på kroner 600 000.

### Avvik

Skolen har omstrukturert og rasjonalisert i skoleledelsen/administrasjonen, kutt på ytterligere 10 % gjennomført med virkning fra 1. juni 2022. Enheten er gammel og det kreves mye vedlikehold. Skolen har nedbemannet 2 lærerstilling trer i kraft 19.12.22 og 01.01.2023. Skolen er inne i en fase å gå fra to parallell skole til å bli en parallell skole. Elevtallet på SFO går nedover med påfølgende sviktende inntekter. Enheten forventer refusjoner i forbindelse med covid, lønnskompensasjon samt sykerefusjoner. I løpet av året og sommeren er det kommet flere ressurskrevende elever som det ikke var budsjettet for.



### Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan for å holde lønnskostnader nede.
- Nedbemanning lærere.
- Nedbemanning av fagarbeider.
- Ytterligere nedbemanning av merkantil ressurs.
- Sammenslåing så mye som mulig med elever/årstrinn/timer, dette gjelder også for spesialundervisning. Skolen har også fra høsten 2022 et nytt tilbud for elever med ekstra behov gjennom sosial pedagogisk tilbud, det vil gi et bedre helhetlig tilbud for elever med ekstra behov samtidig som det er mer kostnadseffektivt.

Konsekvens av tiltak: Sammenslåing av klasser/elever/timer og nedbemanning vil gi større utfordringer i tett elevoppfølging. Reduksjon i ledelse/administrasjon vil øke arbeidsbelastning og gi utfordringer i tett oppfølging til personalet totalt sett.

## Dale barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	0,62%	0,51%	1,13%	4%	5,51%	9,52%	
Nov 2021	7,52%	5,69%	13,21%	2,81%	6,49%	9,3%	

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Vi har hatt et høyt sykefravær tidligere i år, og mye av dette har vært relatert til korona. Sykefraværet er synkende, og er nå på et akseptabelt nivå.

### Tiltak for å bedre nærværet

Sykemeldte blir godt fulgt opp etter kommunens rutiner.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	31 616 000	32 084 000	29 253 000	2 830 000	32 194 000
Driftsutgifter	2 286 000	1 927 000	2 233 000	-306 000	2 475 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	33 902 000	34 011 000	31 486 000	2 525 000	34 669 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 352 000	-3 152 000	-3 212 000	60 000	-3 947 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 160 000	-1 513 000	0	-1 513 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 512 000	-4 665 000	-3 212 000	-1 453 000	-3 947 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	29 390 000	29 345 000	28 274 000	1 071 000	30 722 000

### Resultat og årsprognose

Jeg antar at merforbruket vil komme nær 1 mill. kroner ved årets slutt, eller anslagsvis 0,5 mill. hvis vi blir kompensert for koronarelaterte utgifter.

Kommunedirektøren har i lokalpressen informert om at kommunens pensjonsutgifter til KLP vil bli rundt 55 mill. mindre enn budsjettet, og at disse vil bli omfordelt til enhetene og bidra til å redusere merforbruket i november-rapporten. Det fremgår ingen endringer på pensjonsutgiftene i Dale barneskoles regnskap, men jeg regner med at dette også vil slå positivt inn for oss, for vi har ca. 20 ansatte med tilknytning til KLP.

### Avvik

Jeg viser til tidligere månedsrapporter.

## Tiltak og konsekvenser

Jeg viser til tidligere månedsrapporter.

## Budsjettjustering

Budsjettet ble tidligere i år styrket med 950 000 i mai, 142 000 i juni og vi fikk kompensert for lønns- og prisoppgjør med 816 000 i november.

## Frei barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,38%	0,51%	1,89%	2,29%	3,61%	5,9%	●
Nov 2021	3,15%	5,55%	8,7%	1,45%	1,7%	3,15%	●

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet for årets 11 første måneder er høyere enn enheten har hatt over tid, men trenden er positiv. Korttidsfraværet er på vei nedover, men vi har fremdeles noen langtidssykemeldte (ikke arbeidsrelatert) som følges opp og som vi på sikt håper å få tilbake.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi har fortsatt stort fokus på nærværarbeidet i enheten.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	12 074 000	13 064 000	12 035 000	1 029 000	13 246 000
Driftsutgifter	1 283 000	1 080 000	1 482 000	-402 000	1 633 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	13 356 000	14 144 000	13 517 000	627 000	14 879 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 634 000	-1 584 000	-1 538 000	-47 000	-1 690 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-172 000	-431 000	0	-431 000	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-1 806 000	-2 015 000	-1 538 000	-478 000	-1 690 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	11 550 000	12 129 000	11 979 000	149 000	13 189 000

### Resultat og årsprognose

Regnskapet etter årets 11 første måneder viser et merforbruk på ca. kroner 150 000. Forventer balanse ved årets slutt.

### Avvik



Vi har et negativt avvik på lønn/sosiale utgifter, de andre postene er positive og veier langt på vei opp for dette. Enheten mangler også inntekter som vi vil få på våre langtidssykemeldte, noe som vil være med på å forbedre resultatet.

### Tiltak og konsekvenser

Det er per i dag ikke mulighet for å redusere bemanningen ved enheten. Både lærernormen og voksenteiteten på SFO-ordningen ligger akkurat på grensen til det som er innenfor regelverket. Vi har kuttet i administrasjon så langt som det er forsvarlig, samt at spesialundervisningen er effektivisert.

# Gomalandet barneskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	0,97%	1,46%	2,43%	3,9%	2,18%	6,08%	
Nov 2021	2,55%	1,86%	4,41%	1,34%	5,66%	7%	

### Status og utviklingstrekk

Gomalandet skole har så langt i 2022 hatt en del fravær, og i all hovedsak er dette koronarelatert. Enten direkte for ansatte eller som nærkontakter til familie/pårørende. Med mange ansatte småbarnsforeldre kan sykefraværet være uforutsigbart. Ikke noe av fraværet er relatert/knyttet til arbeidsplassrelatert fravær. For 2022 så langt har vi også registrert en del årstidsrelatert fravær knyttet til forkjølelse/influenza/luftveier for ansatte og deres barn. Fraværet er innenfor måltallene til kommunen.

### Tiltak for å bedre nærværet

Sykefravær er på agendaen i HMS-gruppen. Vi følger de kommunale retningslinjene for sykefraværsoppfølging. Enheten har dialog med personalseksjonen, NAV og andre relevante samarbeidspartnere etter gjeldende retningslinjer i oppfølgingsarbeidet rundt sykemeldte.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	15 002 000	14 686 000	13 083 000	1 603 000	14 400 000
Driftsutgifter	1 644 000	1 538 000	1 059 000	479 000	1 172 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	16 646 000	16 224 000	14 142 000	2 082 000	15 572 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 596 000	-1 426 000	-1 114 000	-312 000	-1 430 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-986 000	-493 000	0	-493 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 582 000	-1 919 000	-1 114 000	-805 000	-1 430 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	14 064 000	14 305 000	13 028 000	1 277 000	14 142 000

### Resultat og årsprognose

Gomalandet skole forventer et merforbruk for 2022 på om lag kr 1,0 mill. Det er svært krevende å holde seg til tildelt ramme knyttet til krav om lærernorm, tilrådinger og vedtak for spesialundervisning, særskilt norskopplæring og reelle lønnskostnader knyttet til fødselspermisjoner/fravær/sykefravær. Når enheten for eksempel har flere i fødselspermisjon blir de reelle lønnskostnadene mye høyere enn det vi får i refusjon.

### Avvik

Skolen har også i 2022 ansatte iblant annet permisjoner. Dette fører til stor netto lønnskostnad knyttet opp mot refusjon - samt vikarinleie for disse. Vi må i tilknytning til dette også bruke innleie av overtid for lærere for at elevene skal ha kvalifisert personale i undervisningen. Opplæringstilbudet skal være faglig forsvarlig for alle elevgrupper gjennom skoleåret. Det er også krevende at det gjennom skoleåret kommer omfattende sakkyndige tilrådinger.

Lærernorm skal dekkes og til enhver tid skal det være et faglig forsvarlig opplæringstilbud til alle elever. Vi er også lovpålagt å bruke ressurser knyttet til lærernorm og "tidlig innsats" og samtlige elever har krav på "tilpasset opplæring".

Gomalandet skole har gjennom det tidligere gjennomførte levekårsprosjektet i Kristiansund fått avdekket og påvist store levekårsforskjeller og utfordringer i bydelen. Folkehelseprofilen er også utfordrende. I praksis opplever vi dette knyttet til elever som trenger mye oppfølging i skolesituasjonen for å håndtere opplæringssituasjonen på det vi oppfatter og vurderer som faglig og pedagogisk forsvarlig.

Alle refusjoner er ikke ajour i rapporten for perioden.

Det er feilpostert lønn mellom Dalabrekka og Gomalandet, dette rettes.

Tildelte midler for en kriterie-elev omposteres fra Gomalandet til Bjerkelund - gjelder en elev høsten 2022 - kroner 150 000.

Vi har ca. 35 % av elevene våre på SFO i ordningen med redusert foreldrebetaling grunnet lav husholdningsinntekt, heller ikke dette er kompensert for (foreløpig beregnet til ca. kroner 150 000 for vårhalvåret). 13 av 16 elever på full plass i SFO er omfattet av denne ordningen. Dette må avregnes månedlig.

Gratis kjernetid er heller ikke kompensert for. Det samme gjelder lønnsoppjøret for lærere 2022.



## Tiltak og konsekvenser

Gomalandet skole opplever store utfordringer knyttet til det spesialpedagogiske tilbudet ved skolen. Vi har en stor andel med elever med store og omfattende sakkyndige tilrådinger. Vi har per tiden ikke areal og rom for å ivareta disse eleven på godt nok vis. Vi mangler garderobe/dusj- og do-fasiliteter. Bygningsmessig har vi heller ikke gode nok fasiliteter for ADL-trening. Elever som trenger det, har heller ikke gode nok/andre skjermingsfasiliteter - grupperom/spesialrom. Vi har heller ikke andre spesialrom for øvrige fag ved Gomalandet skole. Bygget er snart 50 år og det har aldri vært oppgardert for å imøtekomme nyere skolefaglige krav for å drive og organisere verken ordinær undervisning eller spesialpedagogisk opplæring på en optimal måte.

Fra skolestart høsten 2022 vil vi ha en tilnærmet normalsituasjon for bemanning - permisjoner som blir avsluttet noe som gjør at lønnskostnadene blir lavere/mer forutsigbare.



Skolen jobber kontinuerlig med alle forhold knyttet til skoledriften for å forholde oss til tildelt ramme, men med situasjonsbeskrivelsen over vil det bli svært krevende/vanskelig å komme i mål med økonomien innenfor tildelt ramme i 2022.

## Budsjettjustering

Vi er orientert om budsjettjustering - denne er tilført skolen med kroner 700 000 i mai.

## Innlandet barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	0,69%	3,22%	3,92%	1,68%	8,54%	10,22%	
Nov 2021	4,01%	9,67%	13,68%	2%	2,29%	4,29%	

## Status og utviklingstrekk

Enheten har lavt korttidsfravær i november, langtidsfraværet er også på vei ned, og antatt lavere i desember. Det totale fraværet så langt i 2022 er langt høyere enn året før. Det er økning i langtidsfravær, mens korttidsfraværet holder seg stabilt lavt. Enheten ligger over kommunens målsetting om fravær på 8,5 % eller lavere.

## Tiltak for å bedre nærværet

HMS-gruppen har jevnlig sykefravær på agendaen. HMS-plan følges, fokus på arbeidsnærvær. Samarbeid med bedriftshelsetjenesten, rask psykisk helsehjelp og NAV Arbeidslivssenter ved behov. Trivselstiltak og støtte opp om "vi - følelsen" ved enheten. Enhetsleder følger opp sykemeldte i henhold til prosedyrer, og har jevnlig dialog i forhold til mulig tilrettelegging.

## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Bevissthet rundt arbeidsnærvær i personalgruppa. Tilrettelegging og tett dialog mellom ansatte og leder. Oppfølging av rutiner ved sykefravær er innarbeidet. Repetisjon av rutiner ved oppstart av nytt skoleår fortsetter.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	10 184 000	10 236 000	9 179 000	1 057 000	10 103 000
Driftsutgifter	1 046 000	1 026 000	1 355 000	-329 000	1 490 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	11 230 000	11 262 000	10 534 000	729 000	11 593 000
Brukerbetaling og andre inntekter	-1 262 000	-1 052 000	-901 000	-151 000	-989 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-254 000	-723 000	0	-723 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 516 000	-1 774 000	-901 000	-873 000	-989 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	9 714 000	9 488 000	9 633 000	-145 000	10 604 000

## Resultat og årsprognose

Enheten har merforbruk på lønn i perioden. Merforbruket vil justere seg utover høsten, da nedbemanning er iverksatt fra 17.08.22. Vi mangler også sykelønnsrefusjon for november.

Vi har måtte sette inn ressurser i forhold til ny elev med særskilte behov som vil påvirke resultatet. Det jobbes kontinuerlig med tilpasninger av driften i forhold til budsjettrammen.

Forutsatt at det blir kompensert for koronautgifter, refusjoner for gratis SFO mv. forventes enheten å gå i balanse ved årsslutt.



## Avvik

Avviket skyldes bemanning våren 2022 som nå er justert ned fra 17.08.22. Enhetens utgifter knyttet til korona er også del av avviket. Færre elever i SFO påvirket resultatet i vårsemesteret.

Sykefravær og vikarinneleie i arbeidsgiverperioden vil også påvirke resultatet.



## Tiltak og konsekvenser

- Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan/vaktliste for å holde lønnskostnader nede.
- Sammenslåing så mye som mulig med elever på ulike årstrinn i flere fag.
- Sammenslåing av elever med spesialundervisning og særskilt språkopplæring i større grupper utenfor klassefellesskapet i stedet for inkludering, tilrettelegging og tilpasset opplæring innenfor fellesskapet. Ved mindre ressurser vil det være mer krevende å legge til rette for tilpasset opplæring og spesialundervisning.

Konsekvens av tiltak: Det kan være aktuelt med sammenslåing av klasser på ulike trinn. Nedbemanning og sykefravær vil utfordre lærerrollen i elevoppfølgingen både faglig og sosialt. Det er vanskelig å få kvalifiserte lærere som vikarer. Det er krevende å få til vaktlister for SFO som dekker hele åpningstiden og også gi tilbud om leksehjelp. Det betyr at ledelsen må dekke opp mer undervisning og leksehjelp for å få et budsjett i balanse. Dette må sees i sammenheng med nedtrekk fra 17.08.2022, og flere elever med særskilte behov.

## Nordlandet barneskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	2,11%	2,57%	4,68%	2,87%	5,38%	8,25%	
Nov 2021	4,48%	10,26%	14,74%	3,52%	5,34%	8,85%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har i november hatt til sammen 2 sykemeldte, hvorav 1 i en kort periode. Den andre er langtidssykemeldt. Ingen av sykemeldingene er direkte jobbrelatert, men resultat av utenforliggende årsaker.

Korttidsfraværet for november i år er omtrent halvparten av forårets, samt at langtidsfraværet i år er vesentlig lavere. Hittil i år har vi noe korttidsfravær, sammenlignet med i fjor. Langtidsfraværet er omtrent det samme. Dette gir oss en nedgang på 0,6 %, som gjør at vi er innenfor kommunens målsetning.

### Tiltak for å bedre nærværet

Enheten har vært noe underbemannet siden april og det kan tære på de ansatte. Siden 1. august har det vært forsøkt å øke antall ansatte innenfor budsjett, men vi har ikke lyktes med det. Årsaken er mangel på kvalifiserte søkere. Underbemanningen har delvis blitt dekket opp av midlertidig ufaglærte både i skole og SFO. Underbemanning fører til at ansatte får en større belastning.

Enheten følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.

Det er gjort ulike innkjøp for å bedre ansattes arbeidsvilkår. Nye skjermer til klasserom og nye møbler til lærere til bruk i klasserom for å nevne noe. Vi har hatt flere sosiale arrangementer siste halvår og det er lagt opp til god trivsel på arbeidsplassen. Antall faste møter, samt pålagt utviklingsarbeid, er redusert for å imøtekomme større arbeidspress på de ansatte. Dette har medført mer tid til eget arbeid. Ved skolen har vi elever som utfordrer oss og ledelsen bruker mye av sin tid og kapasitet for å bistå og veilede ansatte i en utfordrende situasjon.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Til tross for få ansatte etter planen, har enheten et lavere sykefravær enn på samme tid i fjor.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	15 733 000	16 018 000	16 231 000	-214 000	17 865 000
Driftsutgifter	1 872 000	2 297 000	2 213 000	84 000	2 435 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 605 000	18 314 000	18 444 000	-130 000	20 300 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 611 000	-1 497 000	-1 518 000	21 000	-1 653 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-608 000	-884 000	0	-884 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 219 000	-2 381 000	-1 518 000	-863 000	-1 653 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	15 386 000	15 933 000	16 926 000	-993 000	18 647 000

## Resultat og årsprognose

Resultat for perioden: Enheten har et mindreforbruk per utgangen av november og enheten forventer et mindreforbruk ved årsslutt.



### Avvik

Mindreforbruket skyldes at vi ikke har lyktes å rekruttere vikarer for ansatte i sykemeldingsperioder eller permisjoner. Stillingene har enten ikke vært besatt eller at det er benyttet ufaglærte i deler av dem.

Belastningen på enkeltansatte spesielt, og på alle generelt, har vært stor. Det forventes at dette bedrer seg i februar, da ny inspektør er på plass.

## Atlanten ungdomsskole

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,31%	1,83%	3,14%	2,79%	3,21%	6%	
Nov 2021	4,17%	6,72%	10,89%	2,17%	5,73%	7,9%	

### Status og utviklingstrekk i sykefraværet

Atlanten er innenfor grønn sone. En trend som vi ønsker å følge videre.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi følger opp sykemeldte i tråd med kommunens regler for sykefraværsoppfølging. Har også fulgt mal for nærværarbeid og gode tiltak for oppfølging.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi opprettholder tilrettelegging og kontakt med de ansatte. Vi jobber for et varmt og godt nærvær på vår arbeidsplass.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	27 886 000	28 835 000	25 841 000	2 994 000	28 437 000
Driftsutgifter	2 907 000	3 307 000	3 889 000	-582 000	4 276 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	30 793 000	32 142 000	29 730 000	2 411 000	32 713 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 635 000	-2 348 000	-767 000	-1 582 000	-1 430 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 602 000	-1 532 000	0	-1 532 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 237 000	-3 880 000	-767 000	-3 114 000	-1 430 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	26 556 000	28 261 000	28 964 000	-702 000	31 283 000

### Resultat og årsprognose

Resultat er høyere enn forventet negativt ved lønn, men vi holder budsjettet.

### Avvik

Vi har per i dag merforbruk på lønn.

### Tiltak og konsekvenser

Vi sparer inn vikartimer ved sykdom, men dette går utover lærertettheten. Bruke enda mer grad av omdisponering. Dette fører til at lærertettheten minker, noe som er uheldig med tanke på tilpasset opplæring for alle, samt slitasje på lærerne. Vi har de lønnsutgiftene vi har, men kan ikke gå ned på antall lærere, da vi ligger litt under lærernorm per i dag.

# Frei ungdomsskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	2,44%	0,43%	2,87%	2,32%	3,55%	5,87%	
Nov 2021	2,8%	7,6%	10,4%	2,11%	3,62%	5,73%	

### Status og utviklingstrekk

Samlet sykefraværstatus er så langt i år på 5,87 %, og 2,44 % denne måneden. Vi hadde høyt fravær i starten av 2022 pga. korona, men har hatt svært lavt sykefravær siden våre 2022.

Vi har et ungt personale og det meste korttidsfraværet er knyttet til sykt barn.

### Tiltak for å bedre nærværet

Sykemeldte følges opp i tråd med retningslinjer for sykefraværsoppfølgingen. Skoleledelsen er "tett på" i sykefraværarbeidet, både med tanke på forebygging og tilrettelegging samt oppfølging av ansatte som står i fare for, eller er sykemeldte.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi har hatt lavt sykefravær over flere måneder. Systematisk arbeid med personalet og tett oppfølging av ansatte har ført til lavt sykefravær.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	22 692 000	23 157 000	21 171 000	1 986 000	23 302 000
Driftsutgifter	1 666 000	2 039 000	2 280 000	-242 000	2 515 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	24 358 000	25 196 000	23 451 000	1 744 000	25 817 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-3 196 000	-2 299 000	-1 558 000	-741 000	-2 908 000
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-609 000	-1 200 000	0	-1 200 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-3 805 000	-3 499 000	-1 558 000	-1 941 000	-2 908 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	20 553 000	21 696 000	21 893 000	-197 000	22 909 000

### Resultat og årsprognose

Frei ungdomsskole er i balanse. Vi forventer at vi også ved årets slutt er i balanse.

### Avvik

Vi har avvik på lønnsutgifter, men forventer balanse ved årsslutt (sykelønn, refusjoner fylket osv.).



### Tiltak og konsekvenser

Vi har lavt sykefravær og ønsker å fortsette med å opprettholde dette.

Fortsette å holde et stramt vikarbruk og effektiv timeplan/vaktliste for å holde lønnskostnader nede. Vi sparer inn vikartimer ved sykdom, men dette går utover lærertettheten. Bruke enda mer grad av omdisponering. Dette fører til at lærertettheten minker, noe som er uheldig med tanke på tilpasset opplæring for alle, samt slitasje på lærerne. Vi har de lønnsutgiftene vi har, men kan ikke gå ned på antall lærere pga. lærernorm.

# Nordlandet ungdomsskole

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,1%	1,8%	2,9%	1,87%	2,85%	4,72%	
Nov 2021	1,49%	6,4%	7,89%	1,67%	4,57%	6,24%	

### Status og utviklingstrekk

Status sykefravær hittil i år er 4,72 %. Sykefraværet er generelt lavere enn tidligere år og ligger under enhetens mål på 6,0 %. For september er totalt fravær 1,1 %. Langtidsfravær har sammenheng med planlagt operasjon.

### Tiltak for å bedre nærværet

Har fortsatt særlig oppfølging på flere ansatte - også noen sammen med personalseksjonen. Så og si alle disse er nå ute av enhetens sykefraværstatistikk.

Nærværestiltak ved å være i kontakt med syke allerede første fraværsdag. Tilpassede arbeidsoppgaver på den med deltidsykefravær/helseutfordringer. Mange trivselsfremmende tiltak siste år.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Konkret effekt av langvarig oppfølging vises tydelig på sykefraværstatistikken den siste tiden.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	27 277 000	27 887 000	26 935 000	953 000	29 646 000
Driftsutgifter	2 442 000	2 580 000	2 999 000	-419 000	3 307 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	29 718 000	30 468 000	29 934 000	533 000	32 953 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 944 000	-1 642 000	-1 176 000	-467 000	-1 700 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-735 000	-609 000	0	-609 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-2 679 000	-2 251 000	-1 176 000	-1 075 000	-1 700 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	27 040 000	28 216 000	28 758 000	-542 000	31 253 000

### Resultat og årsprognose

Årsprognose: 0

Enheten viser et overskudd på kroner 542 000 per november.

### Avvik

Avviket skyldes følgende punkter:

- Diverse refusjoner.
- Ikke tilsatt ny rektor. Inspektører vikarierer uten å ha annen vikar.
- Nytilsatte som først gikk inn i stilling i slutten av september.

### Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Vi fortsetter med fornuftig og forsvarlig vikarbruk.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Reduksjon i bemanning de siste årene gir større arbeidspress på den enkelte. Store klasser og mindre handlingsrom rundt spes.ped. grunnet store budsjettkutt de siste årene. Enheten er totalt redusert med 4-5 stillinger de siste fire årene med tilnærmet samme elevtall.

# Voksenopplæring

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	2,1%	11,29%	13,39%	5%	11,5%	16,49%	■
Nov 2021	5,31%	10,01%	15,32%	1,75%	10,19%	11,94%	■

### Status og utvikling i sykefraværet

Enheten har et korttidsfravær på rundt 2 % i november.

Hittil i år er langtidsfraværet på linje med fjoråret, men vi har opplevd en økning i korttidsfravær. Akkumulert korttidsfravær er først og fremst påvirket av at mange fikk korona i første kvartal. Det er ellers fortsatt ikke-arbeidsrelatert langtidsfravær som dominerer sykefraværstatistikken.

### Tiltak for å bedre nærværet

Samlet sykefravær hittil i år er høyt. Statistikken drives av et langtidsfravær vi har begrenset påvirkningsmulighet på. Vi arbeider aktivt med sykefraværsoppfølging i samarbeid med NAV, har fokus på nærværsfaktorene, og tilstreber jevnlig gjennomføring av aktiviteter for å styrke psykososialt arbeidsmiljø, både i og utenfor arbeidstiden.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	13 090 000	13 901 000	13 008 000	893 000	14 294 000
Driftsutgifter	4 016 000	4 373 000	3 739 000	633 000	4 096 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 106 000	18 274 000	16 747 000	1 527 000	18 389 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-11 300 000	-12 036 000	-9 436 000	-2 600 000	-10 293 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-648 000	-794 000	0	-794 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-11 948 000	-12 830 000	-9 436 000	-3 394 000	-10 293 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	5 158 000	5 444 000	7 312 000	-1 868 000	8 096 000

### Resultat og årsprognose

Enheten vil, til tross for et overforbruk på lønn, levere et meget solid årsresultat også i 2022, med en årsprognose på anslagsvis 3 mill. kroner i mindreforbruk på bunnlinjen.

Per capita-tilskudd for norskopplæring av ukrainske flyktninger utgjør en stor del av årsaken til dette. Det er sent på høsten mottatt en engangssum som skal dekke ett års opplæring. En betydelig del av årets mindreforbruk bør derfor fondsavsettes til 2023.

Enheten har videre oppnådd gode resultater i forhold til rene salgsinntekter, og ender også her over budsjett.

### Avvik

Enheten har 3,5 årsverk flere ansatte enn det som lå til grunn i årsbudsjettet. Dette har delvis sammenheng med stor bosetting av flyktninger fra Ukraina, det har vært nødvendig å rekruttere for å ivareta lovpålagt norskundervisning for disse. Lønnsregnskapet er belastet ytterligere siste halvår som følge av flyktningsituasjonen, men kostnadene er for en stor del inndekket gjennom stram økonomistyring og økte statlige refusjoner.

### Tiltak og konsekvenser

Nødvendig tiltak: Fondsavsetning av person- og grunntilskudd for opplæring av ukrainske flyktninger til inndekning av kostnader til 2023. Hele beløpet for disse, som skal dekke ett års opplæring, er mottatt ultimo november 22.

# Barnehager og opplæringstjenesten

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omhandler kommunen som barnehagemyndighet og omfatter:

- Barnehageeier og drift av 6 kommunale barnehager
- Tilskudd til 9 private barnehager
- Opplæringstjeneste med
  - spesialpedagogisk hjelp og minoritetsspråklig veileder til førskolebarn
  - logopedtjeneste til barn og voksne

Tjenesten gir et pedagogisk tilbud for barn under opplæringspliktig alder og legger til rette for at barn med spesielle behov får et tilfredsstillende utbytte av barnehageoppholdet. Som barnehagemyndighet er kommunen ansvarlig for godkjenning av barnehager, veiledning til og føre tilsyn med barnehagene, samordne opptak samt sikre barns lovfestede rett til barnehageplass etter barnehageloven. Kommunen har også ansvar for økonomisk likebehandling av kommunale og private barnehager.

I 2021/2022 gjennomføres en omstilling i det spesialpedagogiske arbeidet i opplæringstjenesten og i barnehagene.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,59%	7,52%	9,11%	4,46%	8,71%	13,18%	■
Nov 2021	6,27%	10,47%	16,73%	3,25%	10,24%	13,49%	■

### Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet for november er 9,11 %, en oppgang fra oktober med 3,2 %. Det totale fraværet i 2022 holder seg ganske stabilt. Vi ligger litt under nivået på samme tid i 2021. Vi ligger fortsatt langt over målet i IA-avtalen om 8,5 % fravær eller lavere og høyere enn IA-målet for enheten som er satt til 11 %. Det er variasjoner innad i enheten.

Både korttids- og langtidsfraværet i november 2022 er betraktelig lavere enn hva det var i november 2021. Vi er på rett vei!

### Tiltak for å bedre nærværet

Når det gjelder langtidsfraværet, jobbes det spesielt med forebyggende tiltak i de avdelingene fraværet har vært stort. Det er nært samarbeid med NAV Arbeidslivssenter. Avdelinger med høyt fravær har redusert fraværet betraktelig sammenlignet med tidligere år. Lederne i enheten jobber kontinuerlig med forebygging og oppfølging av sykefravær.

Bygger på en tredelt strategi:

#### 1. Å fremme helsen

- I hver enkelt barnehage og i opplæringstjenesten er det HMS-grupper som samarbeider med ledelsen om å skape trivsel, utvikling og vekst.
- I ledermøter og i møter både med tillitsvalgte, verneombud og den enkelte arbeidstaker skal tema være hva som skaper nærvær, fravær og godt arbeidsmiljø i organisasjonen. Compilo vurderes som et nødvendig verktøy i dette arbeidet.

#### 2. Å forebygge uhelse

- Avvikssystemet skal brukes og tiltak settes inn for å forhindre skader og sykdom.
- Lederne i enheten kjenner til Arbeidsmiljøportalen.no og bruker den i sitt arbeid med arbeidsmiljøet.
- Partene i IA-avtalen og fagmyndighetene har lagt frem sju bransjeprogrammer under IA-avtalen 2019–2022. Formålet med bransjeprogrammene er å mobilisere partene på bransjenivå til i fellesskap å dokumentere og ta fatt i felles erkjente utfordringer. Lederne i barnehagene tar i bruk programmer for sin bransje.

#### 3. Å rehabilitere på en effektiv måte

- Overordnet HMS-gruppe består av alle verneombudene i enheten og to tillitsvalgte. I tillegg består gruppen av enhetsleder og faste gjester fra NAV Arbeidslivssenter. Sykefravær, forebygging og rehabilitering er tema på møtene. Det er tett samarbeid med NAV Arbeidslivssenter i avdelinger der sykefraværet har vært stort. Det jobbes for at møtene i overordnet HMS-gruppe skal være godt forankret og fungere mer styrende for enheten. Det er utarbeidet en årlig handlingsplan for HMS og arbeidsmiljø som gjennomgås i overordnet HMS-gruppe. Evaluering av planen er en del av årlig gjennomgang. Det jobbes med bevisstgjøring av gruppens formål og møtene fremover vil inneholde ulike fremlegg fra representantene. Det må jobbes mer med å implementere viktigheten av møtene.

- Enheten følger kommunens regler for sykefraværsoppfølging. De ansatte kjenner reglene og følger dem.
- Leder skal forholde seg til gradert sykemelding og restarbeidsevne, også ved korttidsfravær.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi ser at sykefraværet er på vei ned, men det er variasjoner i enheten. Vi har tro på at sykefraværet vil fortsette å gå ned i tiden fremover. Det kan være realistisk at sykefraværet reduseres med 2-3% for å nærme seg enhetens mål og etter hvert målet i IA-avtalen. Trolig begynner vi nå å se effekt av tiltakene nevnt ovenfor.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	86 580 000	86 165 000	83 259 000	2 906 000	91 624 000
Driftsutgifter	98 576 000	98 016 000	99 819 000	-1 803 000	108 892 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	185 156 000	184 181 000	183 077 000	1 104 000	200 516 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-15 494 000	-15 336 000	-14 314 000	-1 022 000	-14 707 000
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	-5 018 000	-5 597 000	0	-5 597 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-20 512 000	-20 933 000	-14 314 000	-6 619 000	-14 707 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	164 643 000	163 249 000	168 764 000	-5 515 000	185 809 000

### Resultat og årsprognose

Årsprognose: Forventer å gå i balanse totalt sett. Besparelse pensjon er hensyntatt i beregning av årsprognose. Dette er om lag 4,5 mill. kroner. Det er noe usikkerhet med tanke på økt kommunalt tilskudd til de private barnehagene. Dette gjelder kompensasjon for pensjonsutgifter. I tillegg kommer økte utgifter til spesialpedagogiske tiltak. Vi mottar fortløpende nye tilrådninger knyttet til spesialpedagogiske tiltak.

Budsjettrammen skal dekke alle de lovpålagte utgiftene enheten har. Lovpålagte utgifter gjelder følgende:

- Kommunalt tilskudd til private barnehager, inkludert kapitaltilskudd.
- Redusert foreldrebetaling og søskenmoderasjon.
- Bemanningsnorm.
- Pedagognorm.
- Spesialpedagogiske tiltak og tilrettelegging av barnehage tilbudet til barn med nedsatt funksjonsevne (§31 og §37 i Lov om barnehager).

Som følge av Stortingets vedtak til statsbudsjett for 2022 om å nedjustere pensjonspåslaget med 1 % i driftstilskuddet til private barnehager, ble kommunalt tilskudd til de kommunale barnehagene beregnet å bli noe lavere enn budsjettet. Men, vi har mottatt krav fra flere private barnehager vedrørende kompensasjon for pensjonsutgifter. Kravene kommer som følge av endring i forskrift om tildeling av tilskudd til private barnehager, samt nedjustering av statlig fastsatt pensjonssats fra 13 % til henholdsvis 10 % og 12 %, avhengig av om barnehagen er enkeltstående eller ikke. Per i dag ser vi at vi må etterkomme krav for 2022 på 1,1 mill. kroner.

Når det gjelder det spesialpedagogiske området, ser det ut for at økning utover budsjett gjelder spesielt de private barnehagene. Refusjoner samt mindre forbruk på andre områder, vil trolig kunne føre til at vi går i balanse.

### Avvik

- Refusjoner til private barnehager: Alle refusjonene til private barnehager er ikke med i regnskapet per november 2022. Dette er refusjoner som skal dekke utgifter til spesialpedagogisk arbeid i de tilfeller Opplæringstjenesten selv ikke har ansatte til å utføre oppgavene.
- Refusjoner for 4. kvartal vedrørende spesialpedagogiske assistenttimer i de private barnehagene er ikke med nå.
- Økt antall barn med vedtak om spesialpedagogisk hjelp.
- Økte utgifter til redusert foreldrebetaling.
- Utgifter til barnehageplasser for flyktningebarn.

### Tiltak og konsekvenser

- Avdelingsleder i opplæringstjenesten har vært leid ut i 20 % stilling til Fagskolen i Kristiansund våren 2022 uten at det har blitt satt inn vikar.
- Videreutvikling av pågående prosjekt i samarbeid mellom barnehagene, opplæringstjenesten og PPT. I samarbeid med Nettverk Nordmøre har vi fokus på læringsmiljø og inkludering og ser hva som er mulig å gjøre av tiltak innenfor det ordinære barnehage tilbudet slik at behovet for spesialpedagogiske tiltak blir redusert. Det kan se ut til at vi har effekt av prosjektene selv om antall tilrådninger fortsatt er høyt.
- På grunn av at vi mangler spesialpedagoger i Opplæringstjenesten, er det ikke mulig at en del av arbeidstiden til spesialpedagogene ikke er knyttet opp til enkeltvedtak. Målet er fortsatt at spesialpedagogene på sikt, kan jobbe mer forebyggende i den enkelte barnehage.

- Det jobbes kontinuerlig med tiltak for å redusere sykefravær.
- Vi har gått ut ifra at enheten blir tilført midler for å dekke enhetens koronautgifter.
- Vi har gått ut ifra at enheten blir tilført midler for å dekke enhetens utgifter i forbindelse med inntak av flyktninger.
- Gjennomføring av studieturer til Polen og Finland i oktober/november. Dette ved bruk av Erasmus+ midler (EU-midler). Dette er midler vi mottok våren 2020, men måtte utsette studieturene på grunn av koronaen. Våren 2023 gjennomfører vi turer til to andre land.

### **Budsjettjustering**

Enheten vil med tiltakene ovenfor forsøke å dekke så mye som mulig av enhetens merutgifter. Utgifter knyttet til kommunalt tilskudd til private barnehager vedr økte pensjonsutgifter og ytterligere økte utgifter til spesialpedagogiske tiltak, forsøkes dekket innenfor budsjettet. Stor usikkerhet her.



# Barn - familie - helse



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Interkommunal barneverntjeneste med
  - småbarnsteam
  - skoleteam
  - omsorg og ettervern
- Forebyggende helsetjenester for barn og unge med
  - helsestasjon for gravide, ungdom, foreldre og barn, samt tverrfaglig helsestasjon
  - skolehelsetjeneste
  - helsetjeneste for flyktninger
  - vaksinasjonskontor
  - fysioterapi for barn og unge
  - psykisk helsetjeneste for barn og familier

Tjenestene sikrer at barn og unge får nødvendig hjelp og omsorg til rett tid, bidrar til trygge oppvekstvilkår, fremmer psykisk og fysisk helse, gode sosiale og miljømessige forhold samt forebygger sykdommer og skade. Området organiserer også kommunens psykososiale kriseteam.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	0,64%	5,59%	6,22%	3,18%	6,78%	9,95%	
Nov 2021	4,02%	8,79%	12,81%	2,7%	10,74%	13,44%	

### Status og utviklingstrekk

Totalt sykefraværet ligger innenfor enhetens mål. Enheten har fortsatt stort fokus på nærværarbeid. Langtidsfraværet er lavere enn samme tid i fjor. Det er stor belastning på ansatte spesielt i Barneverntjenesten, og det jobbes fortløpende med tiltak for å lette arbeidsbelastningen for disse.

### Tiltak for å bedre nærværet

Iverksatte tiltak fra tidligere fortsetter. Stillinger i Barneverntjenesten er lyst ut gjennom hele høsten, men det mangler kvalifiserte søkere, og vi er veldig bekymret for dette. Vi håper på ansettelser så raskt da bemanning på plass avhjelper arbeidsmengde og arbeidssituasjonen til ansatte. I forebyggende helsetjeneste er alle stillinger besatt. HMS-gruppen er reetablert og svært aktiv i avdelingene.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi ser at sykefraværet holder seg på et lavere nivå over flere måneder, og sammenlignet med samme tid i fjor og året før. Det rapporteres samtidig veldig gode tall i tjenesten med tanke på kvalitet og lovkrav. Tiltak og fokus på nærværarbeid i barneverntjenesten fortsetter. Til tross for lavere fravær enn tidligere, er det en bekymring for belastningen ansatte står i over tid i barneverntjenesten.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	62 460 000	63 243 000	53 442 000	9 801 000	58 719 000
Driftsutgifter	32 289 000	39 559 000	33 216 000	6 343 000	36 412 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	94 749 000	102 802 000	86 657 000	16 144 000	95 131 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-18 977 000	-15 273 000	-16 876 000	1 603 000	-20 885 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 126 000	-3 846 000	-64 000	-3 781 000	-70 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-22 103 000	-19 119 000	-16 940 000	-2 179 000	-20 955 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	72 646 000	83 683 000	69 717 000	13 965 000	74 176 000

### Resultat og årsprognose

Årsprognose uten koronautgifter er et merforbruk på 3,5 mill. kroner.

Prognose inkludert erstatningssum i gammel sak er et merforbruk på 4,5 mill. kroner.

Utgifter ført på prosjekt massevaksinering og en del utgifter for smittesporing er lagt inn i regnskapet. Dette tilsvarer ca. 4,9 mill. kroner frem til nå. I tillegg kommer redusert inntekt pga. korona på ca. kroner 700 000, totalt ca. 5,6 mill. kroner i koronautgifter som forventes refundert i desember.

Utgifter utbetalt fra kommunen i en gammel erstatningssak ligger i regnskapet, dette utgjør 1,15 mill. kroner.

Som vist til i begrunnelsen for avvik, er det merforbruk i alvorlige saker i barnevern som gjør at vi anslår merforbruk. Ved innføring av barnevernreformen økte mange av kommunenes satser ved tiltak i barneverntjenesten. Mange av disse kostnadene belastes sent, i regnskapet har vi et merforbruk på 5 mill. kroner på barnevernstiltak når barnet er plassert. En plassering koster oss dyrt og selv om vi jobber hardt for å unngå plasseringer og tiltak som følger med dette, er det i noen tilfeller ingen vei utenom.

Periodisering påvirker tallene noe i forhold til inntekter.

### **Avvik**

Merforbruk skyldes:

Det er noen alvorlige saker i barneverntjenesten som krever store tiltak og som anslås å bli langvarig og kostbare. Dette gjelder i hovedsak barn plassert i institusjon hvor kostnadene er økt betraktelig (til kroner 170 000 pr/mnd pr/barn) etter innføring av oppvekstreformen. Vi opplever også store utgifter knyttet til bosatte flyktninger i kommunen, store familier blir krevende både ressursmessig og økonomisk når de rakner.

Det mangler noen refusjoner og pga. periodisering vises dette som avvik.

På grunn av begrensninger i tilbud til befolkningen under pandemien er inntektene noe redusert, som for eksempel redusert bruk av tjenester. Dette kommer til uttrykk i regnskapet med manglende inntekt på for eksempel vaksinasjonskontoret.

### **Tiltak og konsekvenser**

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Det jobbes med å organisere barneverntjenesten slik at vi kan tilby egne tiltak istedenfor å kjøpe dyrt fra staten. Tre ansatte jobber med dette nå, og vi har allerede fått på plass et godt tilbud av interne tjenester. Det jobbes med å iverksette tiltak raskt og unngå omsorgsovertakelser. Dette begynner å gi resultater i regnskapet i form av mindre kjøp utenfra, men siden tiltakene koster oss så mye mer enn tidligere vises det fortsatt et merforbruk.

Det jobbes kontinuerlig med bemanning og nærvær i enheten da det til tider er høyt sykefravær som koster oss mye.

# HELSE OG OMSORG

## Kommunalsjefens kommentar

Den økonomiske situasjonen til særlig to enheter er alvorlig. Det er etablert strukturer rundt enhetslederne for å bistå i et krevende omstillingsarbeid for å nå krav/forventning om å holde rammen.



Arbeidet med å følge opp vedtak om mulighetsstudie for valg av sykehjemstomt er iverksatt.

Situasjonen ved Sentrum legekantor er løst gjennom vikarbyrå. Dette er svært kostbart. I tillegg ser vi at lokal avtale for avlønning på legevakten gir noe overforbruk.

Beklageligvis har vår nye kommuneoverlege valgt å si opp. Hun kom frem til at jobben var for omfattende for seg.

Det er jobbet mye med og i ulike samhandlingsarenaer i helsefellesskapet, med SNR- prosjektet, DMS- prosjektet og i regionrådet.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	3,11%	5,3%	8,41%	4,08%	9,23%	13,3%	
Nov 2021	4,17%	8,9%	13,07%	3%	9,7%	12,7%	

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	625 278 000	650 491 000	587 663 000	62 828 000	644 626 000
Driftsutgifter	179 645 000	218 023 000	133 065 000	84 958 000	144 347 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	804 924 000	868 513 000	720 728 000	147 786 000	788 974 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-71 645 000	-63 114 000	-64 258 000	1 144 000	-118 547 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-32 500 000	-32 604 000	-6 300 000	-26 304 000	-6 872 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-104 146 000	-95 718 000	-70 558 000	-25 160 000	-125 420 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	700 778 000	772 795 000	650 170 000	122 626 000	663 554 000

# Fellestjenester helse og omsorg

## Beskrivelse av rammeområdet



Rammeområdet omfatter:

- Seksjon forvaltning som håndterer henvendelser og søknader på vedtaksbaserte tjenester innenfor helse og omsorg
- Tildeling av kommunale tilrettelagte boliger
- Kostnader til utskrivningsklare pasienter
- Kjøp av sykehjems plasser i andre kommuner

Tjenesten sikrer at kommunens innbyggere får nødvendig hjelp når det trengs og med en kvalitet som er innenfor rammen av gjeldene bestemmelser. Tjenesten ivaretar også kommunens og spesialisthelsetjenestens ansvar for individuell plan og koordinator.

## Seksjon forvaltning, helse og omsorg

### Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	5,57%	12,6%	18,17%	4,33%	15,87%	20,2%	
Nov 2021	2,28%	9,61%	11,89%	2,46%	8,35%	10,81%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet er jevnt kritisk høyt, men vi jobber tett med nærværsoppfølging. Det er sårbart når det er en liten enhet, og få ansatte. I gang med avklaring og tilrettelegging for tilbakeføring til jobb. Rekruttering er igangsatt og nyansettelser er på plass fra nyttår. Situasjonen er tøff for de som står i det og tar ansvar. Viktig å ivareta de ansatte som er på jobb.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes aktivt med arbeidsnærvær, og fokuseres på tiltak for å unngå merbelastning på den enkelte ansatte. Fokus på belastning når det kommer til fordeling av arbeidsoppgaver og krevende saker. Aktive og hyppige personalmøter. HMS er fast tema med alle ansatte. Startet arbeid med arbeidsmiljø, sammen med NAV arbeidslivssenter og personal, samt HMS-gruppe. Økt sosiale tiltak og jobber for fellesskapsfølelsen.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Sikre god involvering av ansatte i endringsprosesser. Ansvarliggjøring. Jobber med HMS-tiltak og nye strukturer.

### Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	7 707 000	10 515 000	8 035 000	2 480 000	8 842 000
Driftsutgifter	527 000	1 194 000	908 000	286 000	990 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	8 234 000	11 709 000	8 942 000	2 766 000	9 832 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-31 000	-462 000	-38 000	-424 000	-41 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-347 000	-915 000	0	-915 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-377 000	-1 377 000	-38 000	-1 339 000	-41 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	7 857 000	10 332 000	8 905 000	1 427 000	9 791 000

### Resultat og årsprognose

Forventer balanse ved årsslutt.

### Avvik

Relatert til sykefravær og innleie. Innkjøp av manglende utstyr og kompetanseheving

### Tiltak og konsekvenser

Sykefraværet vil påvirke økonomien. Bruk av overtid.

### Budsjettjustering

Ansette fagleder som fungerer som assisterende leder. Gå igjennom kompetansebehov og oppgavefordelinger. Se på om barnekoordinatorstillingen skal legges til Barn - familie - helse. Foreløpig forventet besparelse pensjon (prognose september 2022): 444 000 kroner i forhold til gjeldene årsbudsjett.

# Helse og omsorg felles

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	0	0	0	0
Driftsutgifter	24 559 000	30 737 000	20 896 000	9 841 000	22 784 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	24 559 000	30 737 000	20 896 000	9 841 000	22 784 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-1 590 000	-2 091 000	-813 000	-1 279 000	-887 000
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	0	0	0	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-1 590 000	-2 091 000	-813 000	-1 279 000	-887 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	22 969 000	28 646 000	20 083 000	8 562 000	21 897 000

### Resultat og årsprognose

Estimert merforbruk for 2022 er 9,5 mill. kroner (estimert merforbruk på ansvar 3000 tilsvarende 12,5 mill. kroner og estimert mindreforbruk på 3 mill. kroner på ansvar 3001).

Kjøp fra staten:

Mot denne posteringen føres overliggerdøgn på sykehus. Pris per overliggerdøgn er i 2022 på kroner 5 306 kr/døgn. Utviklingen gjennom året indikerer 200 betalingspliktige overliggerdøgn pr/mnd. Estimert årskostnad 12,7 mill. kroner.

Kjøp fra kommuner:

Per september 2022 leier kommunen 17 sykehjems plasser fra nabokommunene, med en årskostnad på ca. 17,3 mill. kroner.

- Tingvoll sykehjem - 2 korttids plasser
- Gjemnes sykehjem - 7 korttids plasser
- Tustna sykehjem - 8 langtids plasser

### Avvik

Merforbruket skyldes kjøp fra andre kommuner og kjøp fra staten (overliggerdøgn).

### Tiltak og konsekvenser

Det oppleves stor mangel på institusjons plasser, og et kontinuerlig press på tjenestene innenfor helse og omsorg. Vi har store utfordringer knyttet til for få korttids plasser, langtids pasienter som har blokkert korttids plasser og en lang venteliste på pasienter som er innvilget langtids opphold som venter på overføring til sykehjem. Vi er nødt til å lykkes med tidlig innsats.

# Sykehjem

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- 3 sykehjem med langtidsplasser som omfatter
  - somatiske avdelinger
  - bofellesskap, skjermede avdelinger og én skjermet og forsterket avdeling for personer med demenssykdom
- Omsorgsboliger og dagsenter
- Støttetjenester til andre enheter og direkte til befolkningen innenfor
  - kjøkken og hjemmelevert mat
  - vaskeri

Tjenesten gir et variert pleie- og omsorgstilbud innenfor rammen av gjeldende lovverk, tilpasset den enkelte pasients sykdom og livssituasjon, med fokus på livskvalitet, aktivitet, ernæring, trivsel, respekt og medbestemmelse.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	2,53%	5,6%	8,13%	3,81%	11,03%	14,84%	■
Nov 2021	2,65%	11,34%	13,99%	2,82%	10,12%	12,95%	■

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet (korttid) har vært preget av periodevise utbrudd av korona i ulike avdelinger. Langtidsfravær preges av ansatte som er slitne etter stor arbeidsbelastning over lang tid pga. pandemi og store rekrutteringsutfordringer.

### Tiltak for å bedre nærværet

- Metoden "En bra dag på jobb" igangsettes gradvis i alle avdelinger i løpet av året/ vinteren-23.
- Nytt fokus på HMS-arbeid i HMS-gruppene og personalmøter fra og med september.
- Ny systematisk gjennomgang av sykefraværsoppfølging i HMS-grupper og personalmøter.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Fokus på opplæring i sykefraværsoppfølging, HMS-arbeid i HMS-grupper og i personalmøter reduserte sykefraværet i enheten fra 17 % i 2017 til 8,5 % i 2019. NED-prosjekt ved Frei og Kringsjø sykehjem gjennomført i 2019 ga spesielt god effekt ved disse avdelingene.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	136 721 000	143 620 000	133 408 000	10 212 000	146 672 000
Driftsutgifter	25 814 000	28 199 000	17 009 000	11 190 000	18 504 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	162 535 000	171 820 000	150 417 000	21 402 000	165 176 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-29 077 000	-26 607 000	-25 627 000	-979 000	-28 957 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-7 597 000	-7 990 000	0	-7 990 000	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-36 674 000	-34 597 000	-25 627 000	-8 969 000	-28 957 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	125 861 000	137 223 000	124 790 000	12 433 000	136 219 000

### Resultat og årsprognose

Sannsynlig balanse.

Budsjettjustering 17.11:

- Forventet pensjon kroner 7 241 861
- Styrket grunnet lønns- og prisvekst kroner 3 268 000

Før budsjettjustering 17.11: Forventet årsprognose merforbruk på 4,350 mill. kroner.

Forutsatt kompensasjon for korona utgifter, 4. sengepost og 5 andre prosjektførte utgifter.

I løpet av desember er det forventet merutgift fra arbeid med skjerming av Bergan D2, og innflytting av ny pasient ved Kringsjø med store spesialtilpasninger av rom og utstyr.

## Avvik

- Vakanser og høyt sykefravær som utløser behov for vikarbyrå - helsefagarbeidere hittil i år 8,2 mill. kroner. Overtid 4,3 mill. kroner.
- Etterslep brukerbetaling, sykefraværerefusjon.
- Merforbruk i matvarer/ forbruksvarer/ strøm/ serviceavtaler/ reparasjoner pga. økt i pris.
- Ekstrainnleie natt v/Bergan, dag Barmanhaugen 2. etg., Rokilde. Avviklet nå.
- Opprettelse av ny 4 sengepost, og merforbruk ved Rokilde på grunn av tungt belegg.

## Tiltak og konsekvenser

### Mottiltak:

- Tiltak for å redusere sykefravær igangsettes september-22.
- Fjernet all ekstravakt innleie.
- Gjennomgang av vikarbyrå (innleie av helsefagarbeidere) og bruk av disse. Henger sammen med å ha nødvendig kompetanse til enhver tid i turnus. Avhenger av rekruttering. Har nå kun 2 innleie igjen ved Rokilde
- Rekrutteringsvanskene av helsefagarbeidere må løftes i adm. ledelse og bystyret.
- Gjennomgang og nedtrekk i bruk av overtidbruk. Svært vanskelig da rekrutteringsvanskene er ekstreme. I 2023 ønskes utprøving av alternative bemanningsplaner og bedre utnyttelse av restressurser hos helsefagarbeidere.
- Ny turnus for sykepleiere natt (turnusen drar mye overtid nå pga. vakanser), og Rokilde for bedre fordeling av kompetanse. Har tatt tid!

# Hjemmetjenester



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- 6 roder/avdelinger
- Bofelleskap for heldøgns pleie- og omsorgstjenester

Tjenesten bidrar til at kommunens innbyggere kan bo hjemme så lenge som mulig til tross for sykdom, funksjonshemming eller alderdomssvekkelse. Tjenesten yter bistand innen hjemmesykepleie, hjemmehjelp, BPA - brukerstyrt personlig assistanse, PA - personlig assistanse, trygghetsalarmer, hjelpemidler og matombringning. I tillegg har tjenesten en kreftkoordinator som koordinerer et frivillig og profesjonelt tilbud til alvorlig syke pasienter, og en demenskoordinator som koordinerer et frivillig og profesjonelt tilbud til pasienter med en demensdiagnose.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	3,83%	5,69%	9,53%	4,67%	9,63%	14,29%	
Nov 2021	6,23%	13,69%	19,93%	3,9%	12,67%	16,57%	

### Status og utviklingstrekk

Hjemmetjenesten ligger fortsatt høyere enn enhetens mål på 11 % i 2022.

Fraværsprosenten for november fordeler seg slikt på de ulike ansverene:

- 2 avdelinger: 0-5 %
- 3 avdelinger: 6-10 %
- 0 avdelinger: 11-15 %
- 3 avdeling: 16-20 %
- 2 avdelinger 21-25 %

Fraværsprosent for november holder seg stabilt på underkant av 14 %. Opplever store utfordringer på de avdelingene hvor det er over 20 % sykefravær. Hvor det er utfordringer med å erstatte fagkompetanse. Tjenestene har et krav om fagkompetanse, som fører til økt bruk av overtid på aktuelle avdelinger. Bekymret for presset som ansatte står ovenfor når det er over tid høyt sykefravær. Høyt arbeidspress på jobb med økende pasientmengde og en følelse av å ikke strekke helt til stresser organisasjonen. Økende antall utløste trygghetsalarmer som hjemmetjenesten rykker ut på. Disse alarmene kommer i tillegg til allerede fulle arbeidslister.

- Det rapporteres om økt antall alarmer særlig på natt.
- Det rapporteres om tyngre omsorgsoppdrag i private hjem som krever utplassering av flere hjelpemidler, utarbeidet system for å sikre at dette kommer på plass.
- Det rapporteres om flere kompliserte oppdrag med vanskelige etiske dilemma.

### Tiltak for å bedre nærværet

- Avdelingsledere gis opplæring og kontinuerlig oppfølging slik at vi sikrer at vi følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
- Det leies inn ekstra bemanning der arbeidsmengde går kraftig opp for å forebygge mot sykefravær. Vi har stor mangel på kvalifiserte vikarer. Vi har gjennomsnittlig stillingsstørrelse i enheten på ca. 85 %, som gjør totaltilgang på vikarer knapp.
- Økt fokus på å rekruttere og beholde. Oppstart av mentorordning for sykepleiere.
- Fokus på "sammen blir vi bedre" - som å bli sett - eierskap til arbeidsplass og oppgaver - tydeliggjøre roller og ansvar. Dette gir effekt på arbeidsnærværet.
- La sykepleiere "gå på topp" for å sikre nok tilgjengelig fagkompetanse på hver vakt.
- Samhandling mellom de ulike avdelingene og husene, for å redusere sårbarheten knyttet til fravær på fagpersonell.
- Involvering av nærværgruppen og NAV på avdelinger hvor sykefraværet har vært stabilt høyt over en periode.
- Inkludering av en roder inn i HelselArbeid fra høsten 2022 - prosjekt via NAV. Og en annen rode fra våren 2023.
- Stort fokus på evaluering av tiltak for å sikre arbeidsnærvær i enhetenes HMS-grupper.
- Systematisk samarbeid med kommunepsykolog og annen fagkompetanse knyttet til veiledning av personale i krevende saker.
- Tettere samarbeid med NAV og NAV arbeidslivssenter når det gjelder kompetanseheving til mellomledere og ansatte.



## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilhørighet, "sammen blir vi bedre" - som å bli sett - eierskap til arbeidsplass og oppgaver - tydeliggjøre roller og ansvar. Opplevelse av at en er viktig for arbeidsplassen. Ansatte har fått og tatt ansvar. Dekkende bemanning, stabilitet i ledelse er også viktige stikkord. Se og bli sett.

Erfaringene i godt nærværarbeid blir delt i ledergruppen i Hjemmetjenesten, og har høyt fokus på alle HMS-møter, samt kontinuerlig fokus på 10-faktorundersøkelsen, og avdekte forbedrings- og bevaringsområde.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	116 673 000	123 050 000	100 187 000	22 863 000	110 131 000
Driftsutgifter	13 440 000	16 286 000	16 989 000	-703 000	18 533 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	130 113 000	139 335 000	117 176 000	22 160 000	128 664 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 240 000	-1 846 000	-1 989 000	143 000	-2 170 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-8 136 000	-7 398 000	0	-7 398 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-10 376 000	-9 244 000	-1 989 000	-7 255 000	-2 170 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	119 737 000	130 092 000	115 186 000	14 905 000	126 494 000

## Resultat og årsprognose

Foreløpig årsprognose: Merforbruk ca. 1,5-2 mill. kroner.

Det er utfordrende å estimere årsprognose med bakgrunn i økende pasientmengde, økning i ressurskrevende tilfeller og med så begrenset tilgang på fagkompetanse.

Prognose avhenger av:

- Dekning av koronarelaterte utgifter - estimert ca. 2 mill. kroner.
- Refusjon flere ressurskrevende brukere - estimert ca. 8,5 mill. kroner.
- Lavere arbeidsgiveravgift og pensjon - estimert ca. 5,5 mill. kroner (prognose basert på beregninger gjort i september 2022).
- Sykelønnsrefusjoner - estimert ca. 500 000 kroner.

Høyt sykefravær og underbemanning ved flere roder er en medvirkende årsak. Må ha ekstra innleie og bruk av vikarbyrå for å sikre forsvarlige tjenester og dekke oppdrag. Samt oppstart av palliativt forløp i hjemmet i egen turnus som utløser personellbistand tilsvarende 9 årsverk i egen turnus, med fastvakter gjennom hele døgnet.

Økning i pasientoppdrag: Vi ser en trend der flere nye pasienter som har behov for helsetjenester for første gang, har omfattende hjelpebehov. Dette gjelder spesielt gruppen personer med demens, kreft og multisykke. Vi opplever utfordringer med ufaglærte vikarer på jobb, da pasientene er merkbart sykere, og krever helsefaglig kompetanse på jobb i økende grad. Dette har medført større utgifter til vikarbyrå for å kunne gi nødvendig helsehjelp, og sikre forsvarlige tjenester. Økning i pasientoppdrag på natt, i kombinasjon med flere vakanser, gjør at Hjemmetjenesten må ha ansatte fra vikarbyrå for å kunne drifte forsvarlige tjenester.

Hjemmetjenesten har hatt en økning i vedtakstimer totalt for enheten. Ligger i underkant av 4000 vedtakstimer per uke. Hjemmetjenesten har ikke tak på antall pasienter, og dette utfordrer bemanningsplaner, driftsbudsjett og krever økning i grunnbemanning på de ulike rodene. Utviklingen er i tråd med at flest mulig skal bo i eget hjem.

Hjemmetjenesten opplever en økning i antall oppdrag som kommer i tillegg til allerede planlagte oppdrag. I gjennomsnitt var det 14 alarmer i tillegg til arbeidslistene på natt, 16 alarmer i tillegg til arbeidslistene på dag og 14 alarmer i tillegg til arbeidslistene på kveld. Dette stresser de ansatte på vakt.

## Avvik

- Høy sykefraværspersent, utløser høye kostnader knyttet til sykevikar.
- Overtid og ekstrahjelp.
- Innleie fra vikarbyrå. Utfordring knyttet til rekruttering av sykepleiere/sykefravær. Iverksatt januar 2021 og pågående. Syke pasienter krever kompetanse på jobb, samt for å sikre forsvarlig drift av tjenestene.
- Merkostnad knyttet til covid-19 per oktober 2022 er på 2 mill. kroner.
- For lav vikartilgang genererer økt overtidsforbruk for å yte lovpålagte tjenester.
- Gjennomsnittlig stilling fast ansatte er høy (85 %), dette medfører lav kapasitet til å ta ekstravakter blant fast ansatte.
- Vakante stillinger øker vikarbehovet ytterligere, spesielt rekruttering av sykepleiere er utfordrende. Vi har god søkertilgang på helsefagarbeidere.
- Tjenesten er marginalt bemannet med lavere fleksibilitet, noe som gjør oss sårbare ved fravær, og ved vedtaksøkning (sykere pasienter). Vi har mangel på årsverk ved flere roder.

- Lav kapasitet knyttet til tjenestetilbud på høyere omsorgsnivå (24/7) fører til økt press på hjemmetjenestene. Det er forventet en ytterligere økning i presset på hjemmetjenestene - flere palliative forløp. Vi erfarer at når kontakt med helsetjenesten etableres, så er hjelpebehovet omfattende.
- Personer med demens er urovekkende økende, vi erfarer at når de først tar kontakt med helsetjenesten, så er behovet for helsehjelp omfattende. Det vil si at pårørende ivaretar sine svært lenge hjemme før de ber om bistand til helsehjelp.
- Elektroniske dørlås ikke installert, nytt ressursstyringssystem ikke etablert. Dette var to viktige forutsetninger for innsparing på 1 mill. kroner knyttet til velferdsteknologi i spareprosjektet 2020-2022 og er fremdeles ikke løst.
- Grunnbemanning på avdelingene er for lav knyttet til økning i pasientmengde.
- Stor økning av antall som mottar omsorgslønn og BPA, som er underlagt budsjettet til hjemmetjenesten. Forventer merforbruk ca. 2,9 mill. kroner på dette ansvaret. Vanskelig å forutsi prognose, da økning styres etter vedtak, uavhengig av hjemmetjenesten.

## Tiltak og konsekvenser

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett:

- Etablert 11 vikarpoolstillinger i perioden 2016-2018 som dekker primært svangerskapspermisjoner, langtidssfravær og vakante stillinger i påvente av rekruttering. Kartlegging utført i 2021 viser at flere av stillingene inngår i ordinær drift på rodene, grunnet stor vekst i vedtakstimer.
- Arbeid med anskaffelse av elektroniske dørlås i samarbeid med IKT - ikke påstartet per november 2022.
- Anskaffelse av nytt ressursstyringssystem - planlagt januar 2023.
- Omorganisering med sykepleierteam vil utløse behov for å øke andel årsverk med helsefagkompetanse med flere årsverk. Ikke budsjettdekning til dette. Prosess påstartet - estimert varighet til høsten 2023.
- Fokusområde på implementering av velferdsteknologiske løsninger, og økt samhandling med Seksjon Forvaltning på dette området. Påstartet med implementering av elektroniske medisindispensere.
- Kontroll gjennom året på ressurskrevende brukere, og økt samhandling med skole, barnehage og barn, familie og helse knyttet til helhetlig tjenestetilbud ved rapportering mot slutten av året.
- Større gjennomgang av turnus. Oppgavekartlegging på de ulike rodene. Mål om kostnadseffektive turnuser, for å unngå bruk av overtid.
- Lean-prosess med fokus på oppgavedeling mellom kompetansegrupper, for å sikre riktig kompetanse til riktig oppgave.

Redusere sykefravær:

- Reduksjon av sykefraværet er viktigste tiltak for å bedre budsjettbalansen.
- Tiltak i form av hjelpemidler for å ivareta ansatte som jobber i private hjem med hensyn til AML.
- Opplæring i ergonomi.
- Avdelingsledere gis opplæring og kontinuerlig oppfølging slik at vi sikrer at vi følger kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging.
- Nok bemanning på jobb til å håndtere den økende pasientmengden.
- Fagdag i september 2022 med fokus på sykefraværsoppfølging. Oppfølgingsplaner og god dokumentasjon.
- Informasjon på felles rodemøter når det gjelder sykefravær og arbeidstakers plikter.

Det er svært utfordrende å komme med konkrete tiltak som for eksempel nedbemanning. Nedbemanning er ikke forenlig med pasientoppfølgingen vi har. Mangel på plasser med heldøgns bemanning har over år også bidratt til større press på hjemmetjenesten.

Hjemmetjenesten har ikke et "tak" på tjenesten, vi kan ikke si at "det er fullt, vi tar ikke flere oppdrag".

Hjemmetjenesten er presset. Det er utfordrende å beregne årsresultat, da det er mange ukjente faktorer fremover som påvirker. Det er over tid etablert en god kultur for å bistå hverandre på tvers av roder.

Konsekvenser for brukere av tjenesten:

- Brukere med tyngre omsorgsbehov må påregne tydeligere krav fra tjenesten om nødvendige hjelpemidler i hjemmet.
- Hjemmetjenesten er for lavt bemannet etter det store nedtrekket på nesten 10 mill. kroner (5 % nedtrekk og tiltak i spareprosjektet fra 2019 til 2020). Flexibiliteten som er nødvendig i hjemmetjenesten er ikke til stede, det vil si nye oppdrag/økning med sykere pasienter stresser organisasjonen.
- Terminalpleie i hjemmet er mer utfordrende å utføre grunnet marginal bemanning kombinert med økende oppdrag generelt, men vi greier å utføre dersom sykefraværet i aktuelle avdeling ligger under 5 %.
- Lav vikartilgang medfører lavere kompetanse på deler av tjenestene i perioder med høyt fravær. Høyt fravær stresser organisasjonen i alle ledd.
- Utfordrer hjemmetjenestens mulighetsrom når det gjelder å ta imot store pasientkasus innenfor kort tid.

# Psykisk helse og rus

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Hjemmebaserte tjenester og oppfølging
- Innsats-, forebyggende-, rehabiliterings- og oppfølgingsteam
- 2 bofellesskap
- Aktiviseringstilbud og lavterskeltiltak til målgruppen for psykisk helse og rus

Tjenesten sikrer et godt omsorgs- og behandlingstilbud til mennesker i en vanskelig livssituasjon gjennom råd og veiledning, samt adekvate helsetjenester til mennesker med psykiske lidelser, vansker og/eller ruslidelser.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	2,05%	4,5%	6,55%	3,52%	8,88%	12,39%	■
Nov 2021	4,2%	6,51%	10,71%	3,1%	8,55%	11,64%	■

### Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær skyldes alvorlig sykdom, operasjon og nedsatt psykisk helse, det meldes nå at flere er på vei tilbake på jobb helt eller delvis. November viser en nedgang i langtidsfraværet og en nedgang i korttidsfraværet sammenliknet med året før. Korttidsfraværet skyldes korona, forkjølelse, samt økning i sykdom knyttet til kroniske lidelser.

### Tiltak for å bedre nærværet

- Fokus på sykefraværsoppfølging i HMS-gruppen, vernetjenesten lokalt på avdelingene samt på personalmøter og ledermøter.
- Gjennomgang av sykefraværsoppfølgingen settes opp som fast tema på ledermøter og er eget spesifisert punkt i vedlagt plan for innsparing og tiltak for å hindre merforbruk av 08.09.22.
- Fokus på dekking av arbeidsgiverperioden for ansatte med kroniske lidelser - dette gjøres systematisk ved alle avd. og de ansatte det gjelder har nå fått innvilget fritak fra arbeidsgiverperioden.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Enheten har hatt god effekt i en avd. med økt fokus på opplæring i oppfølging, forebygging, NED prosjekt - tar dette med inn i HMS-gruppen.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	55 106 000	55 242 000	49 482 000	5 760 000	54 435 000
Driftsutgifter	14 720 000	15 526 000	273 000	15 253 000	283 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	69 826 000	70 768 000	49 755 000	21 013 000	54 718 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 310 000	-2 104 000	-2 325 000	220 000	-15 553 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 846 000	-2 821 000	0	-2 821 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-5 156 000	-4 926 000	-2 325 000	-2 601 000	-15 553 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	64 670 000	65 842 000	47 430 000	18 412 000	39 165 000

### Resultat og årsprognose

Prognose merforbruk 2022: 15,4 mill. kroner.

### Avvik

- Vi har fått en ressurskrevende bruker i 2022 som ikke er budsjettet.
- Merforbruk lønn korrigeret for refusjoner og hensyntatt korona utgjør kroner 800 000.
- Tidligere trekk i rammen som ikke er effektuert 6,1 mill. kroner.
- Forventet merforbruk på ressurskrevende bruker på 2,0 mill. kroner.
- Forventet besparelse pensjon ca. 2 mill. kroner i forhold til gjeldene årsbudsjett.
- Forventet besparelse av ressurskrevende som er kommet tilbake, prognose rundt 1,2 mill. kroner.

### Tiltak og konsekvenser

Plan for innsparing og tiltak for å hindre merforbruk. Planen skiller mellom konkrete tiltak med forventet rask effekt og langsiktige tiltak som vil bidra til økonomisk og ressursmessig bærekraft over tid.

Konkrete tiltak med forventet rask effekt:

Tiltak	Gevinstrealisering	Tidsrom for gjennomføring	Merknad
Oppsigelse av enetiltak i privat institusjon	6 059 982	Umiddelbart - effektivert fra 01.10.22	Gevinstrealisering etter 3 mnd pga. oppsigelsestid
Refusjoner pga. sykefravær	1 100 000	Fortløpende	
Midlertidig omplassering av ansatte	2 500 000	Umiddelbart - effektivert fra 10.10.22	Ansatte kommer tilbake når bruker(e) i privat tiltak flytter tilbake til KSU. Personell er tilbake fra 01.04.23
Nedtak av stillinger i IAA. 2.6 årsverk	2 600 000	Gjennomført	
Innkjøpskontroll	630 000	Fortløpende	
Roommate - oppsigelse av abonnement	90 266	Umiddelbart - utført	18 sensorer leveres tilbake, medio september 22
<b>Sum</b>	<b>12 980 248</b>		

Langsiktige tiltak for økonomisk og ressursmessig bærekraft:

Tiltak	Gevinstrealisering	Tidsrom for gjennomføring	Merknad
Gjennomgang av bilpark. Oppsigelse av 5 leasingavtaler	80 000 per bil 320 000	Pga. leasingavtale gjennomføres tiltak innen utgangen av 2024	1 bil er allerede overført til Legetjenesten fra 10.10.22
Færre ledere. Slå sammen team	2 000 000	Evaluering av nåværende struktur innen vår 2023	Sluttevaluering av omorganiserings prosessen først. Starter arbeidet med nedbemanning av ledere/ slå sammen team. Det skal være ferdig 31.03.23
Sykefravær. Målrettet arbeid for å redusere sykefravær, særlig i lvar Aasen boligfelleskap	1 700 000	Fortløpende	
Stilling dagsenter	1 000 000	Avklaring innen 2022	Avklart innen 31.12.22
Gjennomgang økonomi. Postering ansettelse	Kan forvente mindre overforbruk ved at hver avdeling har eget budsjett og ansvar for dette. Vanskelig å tallfeste.	Innen utgangen av september 2022 - effektivert	Satt i system
Opplæring økonomi til avd. ledere. Mnd gjennomgang med øk .rådgiver	Sikrer økonomisk kontroll i de enkelte avdelingene.	Fortløpende - effektivert	
Midlertidig ansettelsesstopp		Innføres umiddelbart til og med 1 juni 2023	
System for evaluering av vedtak og tjenester Case-load gjennomgang ½ årlig for alle brukere	Tiltaket vil sikre at tjenesten tilbyr de tjenester de har rammer/ressurser til	Fortløpende	
Samhandling mellom forvaltning og enheten - enkeltvedtak	Det vedtak som fattes er kalibrert ift. tilgjengelige ressurser	Arbeidsgruppe	
Utvikling av gruppetilbud	Gruppetilbud erstatter individuell oppfølging/ behandling, med påfølgende bedre ressursutnyttelse	Fortløpende	
Innarbeide bruk av RPH ift. sykefraværsoppfølging internt i kommunen	Tiltaket vil, hvis det innføres, bidra til redusert sykefravær i hele kommunen	Kan kommunen igangsette et prosjekt ift. dette tiltaket?	
<b>Sum</b>	<b>5 020 000</b>		

- Redusere sykefraværet er et viktig tiltak for å få budsjettet i balanse.
- Nedtrekk jf. tiltaksplan.

Enheten har fått ny lovplågt oppgave som skal driftes fra 1.7.2022 og det kommer opptrappingsplan fra 2023.

# Velferd

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- NAV-kontor
- Flyktningetjenesten

Kontoret er organisert i 4 avdelinger med ulike team som utfyller hverandre. Avdelingene skal sammen nå et mangfold av brukere som trenger ulik grad av veiledning og oppfølging. Gjennom kontorets innsats skal arbeidsgivere skaffe seg arbeidskraft og flere skal få mulighet til å være i arbeid, delta i samfunnet og være sikret inntekt. NAV Kristiansund har inkludert flytningetjenesten i sitt tjenestetilbud.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	3,62%	5,2%	8,81%	4,36%	6,98%	11,33%	■
Nov 2021	2,38%	9,23%	11,6%	1,8%	11,85%	13,65%	■

### Status og utviklingstrekk

Kommunale fraværet i NAV kontoret er på 11,3 %. Dette er høyere enn målet for kontoret. Det er en økning i korttidsfraværet og en nedgang i langtids fraværet.

### Tiltak for å bedre nærværet

- I oktober har vi tilbud om influensavaksine til alle ansatte.
- Vi har gjennomført 2. vernerunde med fokus på støy og hvordan ivareta fysisk arbeidsmiljø og psykologisk trygghet.
- Vi har gjennomført HMS dag i samarbeid med Arbeidslivsenteret med søkelys på emosjonell belastning og hvordan vi kan forebygge og håndtere.
- Avdelingslederne har tett oppfølging av de sykemeldte.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

En nedgang i fraværet fra forrige år kan tyde på at tiltak virker, men at vi fortsatt trenger og samhandle tett med tillitsvalgt og verneombud i forhold til å få ned sykefraværet.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	28 071 000	27 604 000	27 952 000	-348 000	30 680 000
Driftsutgifter	19 868 000	29 313 000	25 700 000	3 614 000	27 996 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	47 939 000	56 918 000	53 652 000	3 266 000	58 676 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 658 000	-2 409 000	-2 906 000	497 000	-4 120 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 388 000	-1 123 000	0	-1 123 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-4 046 000	-3 532 000	-2 906 000	-626 000	-4 120 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	43 893 000	53 386 000	50 746 000	2 640 000	54 556 000

### Resultat og årsprognose

Resultatet for perioden er et merforbruk på kroner 2 640 000.

Årsprognose: Forventet merforbruk er på ca. 5 mill. kroner i forhold til budsjett. Merforbruket forventes og kompenseres av integreringstilskudd. Vi rapporterer derfor i balanse.

### Avvik

Det er utbetalt ca.1 mill. kroner til ukrainere før bosetting som kontantbeløp over drift. Dette forventes kompensert av UDI. Merforbruket skyldes utgifter til bosetting av flyktninger.

### Tiltak og konsekvenser

Tiltakene er å sørge for å sende refusjonskrav. Vi sørger for at alle opplysninger kommer til UDI i forhold til utbetalinger og utgifter.

### Budsjettjustering

Inndekking gjennom overføringer fra UDI og IMDI.

# Bo og habilitering



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Botilbud med døgnkontinuerlige tjenester
- Dag- og arbeidstilbud
- Avlastning for barn og voksne
- Barnebolig
- Støttekontaktordning
- BPA - brukerstyrt personlig assistanse

Tjenesten gir tilrettelagt tilbud etter enkeltvedtak til personer med utviklingshemming og/eller funksjonshemming eller som av andre årsaker, har behov for bistand i bolig eller ved arbeidstilbud/fritidstilbud. Tjenesten skal bidra til en meningsfull hverdag med å bevare sosialt nettverk, mulighet til yrkesaktivitet, og opplevelse av trygghet og mestring.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	3,26%	5,6%	8,85%	4,05%	9,29%	13,35%	
Nov 2021	4,75%	7,17%	11,93%	2,92%	9,27%	12,2%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet har nå flatet ut og er på 13,35 %. Det skyldes i hovedsak et høyt korttidsfravær grunnet mye virusinfeksjoner og influensa. Vi når ikke enhetens HMS-mål om 10 % sykefravær i 2022, men det jobbes godt med sykefraværsoppfølging fra avdelingslederne og personalrådgiver.

Det er en del variasjoner mellom avdelingene, fra 5,16 - 22,15 %. Det er stor forskjell på avdelingenes størrelse, derfor får vi så store utslag i fraværsprosent.

Fordelingen er som følger:

- 5-10 %: 4 avdelinger
- 10-15 %: 6 avdelinger
- 15-20 %: 4 avdelinger
- 20-25 %: 1 avdeling

1 av avdelingene har arbeidsmiljøutfordringer som virker inn på sykefraværet. 2 avdelinger har tett oppfølging av NAV arbeidslivssenter (HelseArbeid) samt nærværsgruppa, i tillegg til avdelingens HMS-gruppe og avdelingsleders arbeid.

For øvrig har vi mange ledige stillinger som medfører at ansatte får en uforutsigbar hverdag. Det er svært forståelig at flere avdelinger melder om at ansatte er slitne og at det er årsak til fraværet. Rekrutteringsutfordringer av helsepersonell er hovedårsak til det aller meste av overtidsbruk og slitasje.

### Tiltak for å bedre nærvær

Overordnet HMS-gruppe har fokus på arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging.

Enheten deltar på HelseArbeid, i regi av NAV Arbeidslivssenter. To avdelinger er valgt ut, basert på sykefraværsstatistikk, resultat av 10-faktorundersøkelsen og en helhetlig vurdering.

Alle avdelinger i enheten følger kommunens plan for arbeidet med sykefravær og det er tema i avdelingsvise HMS-møter som avholdes hver 6. uke. Enkelte avdelinger har bistand fra nærværsgroupe i kommunen. Avdelingsledere i bolig har utformet klare beskrivelser for ansatte på hvilke oppgaver som skal prioriteres når vi har redusert bemanning på grunn av akutt fravær. Dette for å gi mer forutsigbare arbeidsdager for ansatte og forhåpentligvis redusere opplevelsen av å være slitne.

Enhetsleder bruker avdelingsmøtene aktivt som arena for involvering og styrking av avdelingsledere, for å gi eierskap til endringsprosesser og kunne være gode veiledere og støtte for personalet. Vi ønsker blant annet å legge til rette for erfaringsutveksling av godt sykefraværsarbeid i enheten gjennom avdelingsledermøtene våre. I oktober hadde vi sykefraværsrutiner og -praksis som tema i avdelingsledermøte. Den 7. desember kommer personalseksjonen til avdelingsledermøtet for å snakke om de vanskelige og sammensatte oppfølgingssakene.

Vi har gjennomført 1:1 møter mellom alle avdelingsledere og enhetsleder hver 6. uke for å drøfte problemstillinger og finne tilnærminger og samarbeidspartnere som kan være gode medspillere for å øke jobbnærværet, da avdelingslederne synes dette tiltaket er positivt.

## Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Vi var inne i et godt løp med gode resultat på sykefraværarbeidet i januar og februar. Men koronabølgen og noen konkrete arbeidsmiljø saker ut over våren har gitt oss større utfordringer den siste tiden. Forkjølelser og influensa har utfordret oss i høst, så vi når ikke målet om 10% sykefravær i 2022. Men arbeidet fortsetter i 2023.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	184 295 000	196 530 000	172 871 000	23 660 000	190 057 000
Driftsutgifter	30 088 000	38 757 000	6 601 000	32 155 000	7 190 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	214 384 000	235 287 000	179 472 000	55 815 000	197 247 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-2 615 000	-2 805 000	-1 612 000	-1 193 000	-35 758 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-9 067 000	-9 403 000	-6 300 000	-3 103 000	-6 872 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-11 682 000	-12 208 000	-7 911 000	-4 296 000	-42 630 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	202 702 000	223 079 000	171 561 000	51 519 000	154 617 000

## Resultat og årsprognose

Anslag merforbruk 2022:

Art	Betegnelse	Merforbruk 10.22	Anslag 2022	Merknad
10	Fastlønn	3 612	910	12 årsverk i vikarpool finansiert via refusjoner, 5150 + sosiale kostnader. Lønnsoppgjør 2022.
	Tillegg (helligdag)	1 254	1 700	Merforbruk pga. høye fastlønnskostnader.
	Sykevikar	6 211	6 666	Behov for innleie ved sykdom.
	Ferievikar	1 998	2 000	Underfinansiert, hovedutgifter på sommer, obs: periodisering.
	Ekstrahjelp	5 396	5 727	I perioder med ekstra utfordringer i avdelinger, særlig ift. smitte og kohorter.
	Overtid	6 674	7 145	Rekrutteringsutfordringer, manglende helsefaglig kompetanse, koronaavtale om kompensering 200 % og 300 %.
	Arb.giveravgift	1 712	1 600	Merforbruk pga. høyere lønnskostnader enn budsjett.
11	Intern husleie	95	0	
13	Kjøp fra andre (priv.)	16 542	18 500	Flere BPA-vedtak (ressurskrevende brukere) og kjøp ved private institusjoner.
14	Budsjettjusteringer	16 567	18 073	Planlagt nedtrekk i 2022, som ikke har latt seg gjennomføre.
17	Refusjon fra staten	0	- 10 600	Økte refusjoner, toppfinansieringsordningen.
	Refusjoner Kvisvik	- 4 261	0	
	Ref. helseforetak	-144	-144	Personell følger brukere på sykehus.
	Ref. koronakostnader	0	-2 700	Refusjoner fra staten på utlegg ifm korona.
	Refusjoner, sykdom og svangerskap	- 4 016	-3 500	Refusjoner finansierer 12 årsverk i vikarpool 6,873 mill. kroner.
	Budsjettjustering pensjon	0	- 9 622	Ikke i regnskapsrapport.
	Innsparing Smørsoppen	0	-700	Gradvis nedbemanning er startet. Tilsvarende ca.1 årsverk i helårseffekt for 2022.
	<b>Totalt</b>	<b>51 784</b>	<b>35 055</b>	

\*tall i hele 1000

Anslag for merforbruk i enheten i 2022 er på 35,1 mill. kroner.

Vi har den siste måneden måtte anskaffe vikarer fra byrå, for å lette overtidstrykningen for faste mannskaper og sikre kompetanse i enheten. Vi velger også å kjøpe tjenester for 3 måneder for en ressurskrevende bruker. Vi har ikke fått kostnadsoverslag ennå, men dette vil beløpe seg til om lag 1 mill. kroner pr/mnd. Her vil vi få refusjoner for 80 % av 1:1-tid hos bruker. Kostnadene og refusjonene for dette tiltaket er lagt inn i årsprognosen.

## Avvik

Se merknader i tabellen over.

Enheten er i en veldig alvorlig økonomisk situasjon. Hovedårsaker til forventet underskudd:

- Sannsynlig videreføring av underskudd 2021: 34,6 mill. kroner.
- Vikarpool finansieres fra i år med refusjoner: 6,9 mill. kroner.
- Egenandeler 2 nye ressurskrevende brukere: 3,7 mill. kroner.
- Tilbakebetaling pensjon og justering for deflator: -6,9 mill. kroner.

## Tiltak og konsekvenser

Vi har kartlagt enhetens fremtidige behov, jf. verbalforslag ifm. budsjett- og økonomiplan for 2022-2025. Det vurderes til at dagens budsjettammer er urealistiske for enheten, når vi har et forventet et merforbruk på nærmere 40 mill. kroner i 2022. Denne erkjennelsen skal absolutt ikke forhindre oss fra å jobbe knallhard med utviklingsprosjekt for å ta ned driftsnivået, men beholde et forsvarlig nivå på tjenestene. Vi ser potensiale på mange områder, men det må større, langsiktige prosjekt til for å nærme seg optimalisering av driften.

- Økt saksbehandlerkompetanse hos avdelingsledere, for å sikre at alle vedtak fortløpende blir justert opp og ned i takt med brukernes behov.
- Tettere samhandling med Seksjon forvaltning, helse og omsorg ved utmåling av tjenester.
- Vi må skape mer forutsigbarhet til tjenestene ved å definere hva man kan forvente av innhold, og hva man ikke kan forvente, gjennom hjemmesidene våre.
- Vi forventer etter hvert gode resultat fra ledere som nå har startet på lederutviklingsprogram og får tid og støtte til å utvikle seg i rollen. Økt fokus på avd. leders ansvar ift. utmåling på lavest mulig nivå ved kartlegging og evaluering av vedtak er også sentralt.
- Vi må få på plass en driftsmodell som sikrer at store tjenestevedtak gjennom året fortløpende blir finansiert.
- Organisering av helsepersonell mellom skole og Bo og habilitering kan gi økte samdriftsfordeler.
- Enheten har voldsomme rekrutteringsutfordringer. Stor mangel på fast personell og vikarer fører til stor slitasje på alt helsepersonell, så rekrutteringsarbeidet er høyt prioritert i enheten. Kompetansekrav til utførelse av flere oppgaver gir spesielt høyt trykk på personell med høyskolekompetanse, men også helsefagarbeidere. Dette koster i form av overtid og økt sykefravær.

Enheten jobber knallhard med rekruttering, og har fått ansatt noen nye, samtidig som andre igjen har sagt opp.

Konkrete innsparingsforslag det jobbes med:

- Gradvis avvikling av bokollektivet i Smørsoppen, reduksjon i hjemler.
- Vurdere å "insource" tjenester kjøpt av private. Ikke mye å hente pga. toppfinansieringsordningen, og det krever ytterligere rekruttering. Men vi må se på muligheten.
- Oppfølging av refusjoner fra avd. Kvisvik.
- Avviklet husleie ved et privat BPA-tiltak (kroner 70 000/år).
- Ny gjennomgang av enkelte, større tjenestevedtak.
- Vurdere organisere spl/vpl i team.
- Fokus på å ta ned mest mulig overtid.
- Økonomiseksjonen har gjennomført en gjennomgang av budsjett og regnskap med alle 12 avdelingsledere, for å styrke forståelsen av egen budsjett- og økonomistyring. Dette ble rapportert som svært nyttig. Nye rutiner innføres etter nyttår, med rapportering fra avd. ledere til enhetsleder.
- Ledertrekanten gjennomgås på avdelingsledermøte, med vekt på økonomidelen.
- Det jobbes med flere tilnærminger for å kunne etablere studieplasser for praksiskandidater. Økt andel helsepersonell vil redusere noe behov for overtid og slitasje på personell i enheten.
- Vi har gjort en gjennomgang av alle turnuser. Målsetningen er at alle turnuser er dimensjonert i henhold til brukernes vedtaksfestede behov, med fokus på samordningsmuligheter og maksimal utnyttelse av personalressursene. Vi har kommet fram til et resultat med marginale turnuser, hvor det er behov for innleie av personell ved første fravær. Vi håpet gjennom denne kartleggingen å identifisere hjemler som kunne trekkes ut og samles i en overordnet vikarpool og/eller spares inn, men ser at for å ivareta et minimum av tjenester, må også alle vikarpoolhjemlene inngå i grunnbemanning, Og i tillegg er det behov for en styrking av avdelingene med totalt 13,5 årsverk.
- Vi har derfor ikke grunnlag for å legge andre hjemler i en vikarpool, enn de stillingsprosentene enkelte ansatte blir tilkjent etter å ha sendt inn krav om fast ansettelse. Disse må imidlertid også finansieres fortløpende, men blir tildelt på tvers av avdelinger i vakanser eller i langvarige sykefravær.
- Vi er i slutfasen av å skissere et større prosjekt som vil se på alle aktivitetstilbud til brukerne. Det vil si bruk av støttekontaktressurser, dagtilbud og treningstilbud. Dette blir et prosjekt på tvers av enheter. På grunn av politisk vedtak om fast ansettelse av alle støttekontakter, vil vi nok få økte kostnader til pensjon, arbeidsgiveravgift og ferie. En kan tenke seg at en dreining av aktivitetstilbud mot flere gruppetilbud, kan gi besparelser i seg selv, men når vi tar i betraktning de personene som i dag ikke har et aktivt vedtak om støttekontakt på grunn av rekrutteringsutfordringer av støttekontakter, er nok ikke det sannsynlig. Men vi vil sitte igjen med aktivitetstilbud som både ivaretar rettssikkerheten til brukerne, og gir større opplevelse av mestring, fysisk og sosial trening.
- Vi ser også behov for en gjennomgang av boligmassen, med tanke på disponering av eksisterende bygg, og legge en mer langsiktig strategi i forhold til utvikling av botilbud for særlig ressurskrevende brukere og unge brukere med store aktivitetsbehov. Det er mange brukere som ivaretas på tvers av enhetene Psykisk helse og rus og Bo og habilitering. Et mer tilpasset botilbud til brukerne vil kunne gi oss en langsiktig innsparing på driftskostnader, da vi i dag driver flere kostbare satellitter i private hjem.



- Enheten satser nå tungt på velferdsteknologi. Noe er allerede implementert, men vi ser et større potensial. Det er 41 personer i enheten som gjennomfører Velferdsteknologiens ABC. Vi håper velferdsteknologi vil gi mindre behov for overtid og derigjennom en innsparing totalt sett, men det er vanskelig å tallfeste dette i dag. For å lykkes må det etableres et system for velferdsteknologi for helse og omsorg, på overordnet nivå. Det må være implementert når kurset er ferdig til jul. Det er uhensiktsmessig for enheten å etablere et eget system. Vi må inngå i en helhetlig ordning.
- Enheten er aktiv i å søke på tilskuddordninger som kan være med å avlaste driften.

#### **Budsjettjustering**

- Fjerne forventet innsparingspost på 21,7 mill. kroner.
- Legge inn lønnsmidler på 12 årsverk vikarpool, tilsvarende 6,9 mill. kroner.

# Storhaugen helsehus

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Døgntilbud
  - korttidsplasser for utredning og behandling
  - spesialiserte korttidsplasser innen rehabilitering og palliasjon
  - interkommunalt øyeblikkelig hjelp døgntilbud
- Forebyggende og rehabiliterende tjenester
  - regional utviklingsentral for friskliv og mestring
  - ergo- og fysioterapitjenester for voksne
  - fysioterapeuter med driftsavtale
  - miljøarbeidertjeneste
  - hjelpemiddelformidling og transport
- Responssenter

Helsehuset er et kommunalt kompetansesenter og leverer tjenester som understøtter innbyggernes evne til hverdagsmestring og selvstendighet, akuttmedisinske tjenester, samt tjenester ved livets slutt. Responssenteret er stedet som tar imot og svarer på varsler fra digitale og trykthetsskapende løsninger. Helsehuset tilbyr tjenester for innbyggere i alle aldersgrupper og på alle nivåer i omsorgstrappen.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	3,07%	3,45%	6,52%	4,03%	5,1%	9,13%	
Nov 2021	3,53%	3,9%	7,43%	2,89%	7,06%	9,95%	

### Status og utviklingstrekk

Enheten har sykefravær på 10,74 % i november og et samlet fravær på 8,39 % hittil i 2022.

### Tiltak for å bedre nærværet

- NAV Arbeidslivssenter og personalseksjonen deltar i overordnet HMS-gruppe.
- Det jobbes aktivt i enhetens HMS-grupper og med enhetens HMS-handlingsplan.
- Ledere, tillitsvalgte og verneombud har gjennomført 40-timers HMS-kurs.
- Oppstart av læringsverksted for enhetens ledere i samarbeid med nærværgruppen.

### Effekt av planlagte og gjennomførte tiltak

Basert på nedgangen i sykefravær det siste året, ser det ut til at tiltak gjennomført i enheten har hatt effekt. Det jobbes nå med rekruttering i vakante stillinger i døgndrift for å øke stabilitet i bemanning. Midlertidig tiltak med servicevert som har ivaretatt arbeidsoppgaver knyttet til mat, måltider og aktivitet har vært svært positivt og ser ut til å ha hatt virkning på sykefravær. Enheten har ikke budsjett til å videreføre dette som permanent ordning da dette har vært prosjektfinansiert.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	95 114 000	71 982 000	81 665 000	-9 683 000	88 382 000
Driftsutgifter	50 136 000	24 193 000	11 309 000	12 884 000	12 626 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	145 251 000	96 176 000	92 974 000	3 201 000	101 008 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-28 613 000	-10 214 000	-22 986 000	12 772 000	-24 556 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-3 120 000	-2 736 000	0	-2 736 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-31 733 000	-12 950 000	-22 986 000	10 036 000	-24 556 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	113 517 000	83 225 000	69 988 000	13 237 000	76 452 000

### Resultat og årsprognose

Forventet merforbruk så langt er på 2,8 mill. kroner for driftsåret 2022. Prognosen forutsetter at prosjektførte utgifter/bortfall inntekt knyttet til pandemi blir kompensert og at nye beregninger på pensjonsbesparelsen ny prognose 3,9 mill. etter beregninger gjort i september stemmer.

Lønns- og prisvekst er styrket med 1,8 mill. på rammeområdet. Prosjekt 13137 Koronarelaterte utgifter - prosjektført kroner 1 086 626 per 30.11.2022.

### **Avvik**

Avvik er relatert til:

- Drift av ekstra plasser i døgnavdelingene. Kontinuerlig overbelegg med 20 % + drift av 5 ekstraordinære plasser i en periode. Dette genererer høye utgifter til vikarbyrå. Merforbruk per oktober på ekstra senger ca. 3,3 mill. kroner.
- Ressurskrevende brukere, utgift ca. kroner 750 000.
- Rekrutteringsutfordringer av sykepleiere i døgndrift (økende bruk av vikarbyrå/vikarbyrå utenfor innkjøpsavtale på grunn av leveringsproblemer).
- Underfinansiering av støttetjenester (fastlønn og bilutgifter).
- Feilbudsjettering av Responssenter (fastlønn og sykevikar).

### **Tiltak og konsekvenser**

Tilpasning til budsjettramme gjøres ved å holde stillinger vakante der det er mulig ved sykefravær og oppsigelser, samt ved å redusere driftsutgifter så langt det er mulig i alle tjenestoområder i enheten. Det jobbes med rekruttering av sykepleiere i døgndrift og 3 nye startet i perioden oktober-desember.

Konsekvenser av å holde stillinger vakante: Generelt sett gir dette reduserte forebyggende og behandlende tjenester som påvirker helse og hverdag hos mange brukere. Dette vil kunne medføre økte kostnader ved økt behov for helsetjenester på et høyere nivå.

# Legetjenester

## Beskrivelse av rammeområdet



Rammeområdet/enheten er nyetablert og under oppbygning.

Rammeområdet omfatter:

- Legetjenester administrasjon
- Kristiansund og omegn legevakt
- Miljørettet helsevern
- Fastlegeordningen
- Turnuslege (LIS1) -ordningen
- Akuttmedisinsk nødsentral (AMK)
- Kommunale legestillinger
- Kommunepsykologene

Tjenesten er helt sentral i kommunens sørge for ansvar knyttet til førstelinjen. Fastlegeordningen er organisert i samspill mellom kommune og selvstendig næringsdrivende.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,7%	0%	1,7%	3,85%	3,97%	7,82%	
Nov 2021	0,63%	0%	0,63%	0,81%	0,92%	1,74%	

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	0	21 443 000	12 926 000	8 517 000	14 176 000
Driftsutgifter	0	33 567 000	33 380 000	186 000	35 441 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	0	55 010 000	46 307 000	8 704 000	49 618 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	0	-14 552 000	-5 239 000	-9 312 000	-5 716 000
Refusjon sykkelønn og fødselspenger	0	-217 000	0	-217 000	0
SUM DRIFTSINTEKTER	0	-14 769 000	-5 239 000	-9 529 000	-5 716 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	0	40 242 000	41 067 000	-825 000	43 902 000

# TEKNISK OG KULTUR



## Kommunalsjefens kommentar

Perioden har igjen vært preget av et noe krevende budsjettarbeid.

Sektoren jobber på tvers av enhetene med kommunen sine store investeringsprosjekter. Brannstasjonsprosjektet forbereder underlag for en anbudskonkurranse. Barneskoleprosjektet har valgt konsept og reguleringsarbeidet pågår. Prosjektet skal koordineres med Bypakken, og det søkes etter synergier for å få en optimal trafikk-løsning i forbindelse med barneskolene.

På driftssiden jobbes det godt i hele sektoren, og det er flere nyansatte som begynner å komme godt inn i arbeidsoppgavene sine.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	2,48%	4,2%	6,68%	3,05%	5,77%	8,82%	
Nov 2021	2,82%	4,86%	7,68%	2,19%	5,97%	8,16%	

Gjennomsnitt i sektoren på både korttidsfravær og langtidsfravær er på et akseptabelt nivå. Sektorens ledergruppe diskuterer i enhetsledermøtet gode tiltak for å redusere sykefraværet, og lærer av hverandre.

Konsensus i gruppen er at opplevelsen av mestring og et godt arbeidsmiljø er en del av nøkkelen til lavt sykefravær, og prioriterer tiltak som støtter dette.

Drifts- og vedlikeholdsavdelingen mottok tidligere i år arbeidsmiljøprisen for 2022 i Møre og Romsdal, mye basert på sitt arbeid rundt psykososialt miljø, arbeidsglede og tilstedeværelse på jobb. Avdelingen har samlet sine erfaringer i et foredrag som andre enheter/avdelinger kan booke, nettopp for å dele de tiltakene og holdningene de har sett fungerer for å redusere sykefravær.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	190 854 000	189 054 000	185 730 000	3 323 000	203 822 000
Driftsutgifter	107 950 000	140 097 000	146 499 000	-6 401 000	159 401 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	298 804 000	329 151 000	332 229 000	-3 078 000	363 223 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-213 945 000	-264 178 000	-222 650 000	-41 528 000	-247 228 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-6 529 000	-7 139 000	-451 000	-6 688 000	-492 000
SUM DRIFTSINTEKTER	-221 849 000	-273 418 000	-223 101 000	-50 318 000	-247 720 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	76 955 000	55 733 000	109 128 000	-53 396 000	115 503 000

Teknisk sektor forventer et lite merforbruk ved årsslutt slik tallene foreligger nå. Hos Eiendomsdrift er situasjonen noe uforutsigbar da det er mye tomgangsleie og uforutsette utgifter som kan komme inn.

Brann og redning melder også om et mindre forventet merforbruk. Innkjøpsstopp er innført for enheten.

Plan og byggesak har noe høyere driftsinntekter enn forventet, og vil ha fokus på tiltak for at selvkostområdet skal gå mot balanse. Nytt gebyrregulativ vedtatt i hovedutvalg for plan og bygning.

Øvrige enheter har god kontroll på økonomi gjennom året og iverksetter justeringer/tiltak der det har vært nødvendig.

# Kultur



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Idrettspark med idrettshall, badeland, kafé og kommunale idrettsanlegg
- Kulturskole med tilbud innen musikk, teater, musikkterapi og visuell kunst
- Bibliotek med litteraturhus
- Kulturavdeling med oppgaver knyttet til
  - kommunens kulturoppgaver
  - kunst- og kulturformidling/produksjon
  - tilskuddsordninger til lag og foreninger, øvrig frivillig virksomhet og profesjonelt kulturliv
  - administrasjon av Caroline kino- og konferansesenter, Festiviteten og andre sentrale kultur- og fritidstilbud

Tjenesten sikrer et godt fritids- og kulturtilbud til det beste for alle innbyggere lokalt og regionalt, i nært samarbeid med frivillige og profesjonelle aktører innen kultur, kulturnæring, idrett og friluftsliv.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,85%	4,69%	6,54%	2,99%	9,25%	12,23%	
Nov 2021	3,28%	5,94%	9,21%	2,97%	6,7%	9,68%	

### Status og utviklingstrekk

Vi har et totalt lavere sykefravær for november enn samme periode i fjor. Men totalt for året ligger sykefraværet i 2022 over fraværet i 2021, og både korttids- og langtidsfraværet er høyere. Dette er ikke knyttet til arbeidsplassen, og deler av det dreier seg om personer som er på vei tilbake etter lengre sykemelding.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi jobber for å bedre nærværet gjennom ulike tiltak, og er nå i gang med å se på en mer helhetlig planlegging av ansvar og oppgaver i enheten, for å lette arbeidsmengden for den enkelte. Med tanke på bemanningssituasjonen er det viktig å ha en tett dialog med de ansatte om hva de trenger av kompetanseheving, samarbeid og støtte fra leder og kollegaer.

Vi har hatt jevnlige møter i HMS-gruppa og følger opp utviklingen i fraværet. Her vil vi fortsette å se på hvilke løsninger som på sikt kan sikre at vi holde sykefraværet så lavt som mulig, og setter i gang arbeid med arbeidsmiljø og HMS Handlingsplan for Kulturenheten

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av tiltak har vært god, og vi vil vurdere flere.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	34 682 000	34 052 000	33 622 000	430 000	36 999 000
Driftsutgifter	30 796 000	72 997 000	34 667 000	38 330 000	37 152 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	65 478 000	107 049 000	68 289 000	38 760 000	74 151 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-27 149 000	-67 154 000	-26 336 000	-40 818 000	-31 273 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-1 434 000	-1 770 000	0	-1 770 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-28 662 000	-68 924 000	-26 336 000	-42 588 000	-31 273 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	36 816 000	38 125 000	41 953 000	-3 828 000	42 878 000

### Resultat og årsprognose

Vi tilbakebetaler 2,8 mill. kroner til Bufdir 06.12.2022 og gir et positivt avvik for netto driftsutgifter pålydende 1,1 mill. kroner. Kulturenheten som helhet har et merforbruk på kroner 430 000 for lønn og sosiale utgifter ved utgangen av november.

Periodisering av utgifter og inntekter gjør at enheten rapporterer om merforbruk, men uten endringer forventes det å gå i balanse ved årsslutt. Vakanser, sykerefusjoner etterbetaling av årets lønnsoppgjør er i hovedsak grunnen til forventet balanse.

## **Avvik**

- Atlanten idrettspark har utestående inntekt på omtrent 1,5 mill. kroner per ultimo november (t.o.m. uke 48 er levert, men kun t.o.m. uke 39 er ført i Visma). Årsaken til forsinkelsen er underbemanning ved økonomiavdelingen.
- Kroner 90 000 er benyttet til fri inngang i Atlanterhavsbadet for ukrainske flyktninger. Dette ble vedtatt i kriseledelsen, men midlene er ikke tilført rammen.
- Det er utbetalt kroner 200 000 av totalt 700 000 til reparasjon av Freikollheisen. Disse midlene er ikke øremerket i/tilført rammen.
- Rammen er ikke tilført kroner 400 000 til sommerskole som bystyret bevilget i sak 20/22 av 07.04.2022 «Ny anmodning om bosetting av flyktninger i 2022». Midlene er brukt.
- Det anslås et tap på kroner 80 000 for leieinntekter fra dansesalene i det gamle biblioteket i Knut Siems gt. ifm. feil regulering av lokalene. Det vil påløpe 70 000 ifm. ny søknadsprosess til arbeidstilsynet og plan- og bygningsmyndighetene jf. bystyrets orientering 17.11.2022.
- Ved årets slutt skal ubrukte tilskuddsmidler knytt til Fritidskortet tilbakebetales (Bufdir).
- Noen fondsavsetninger vil foretas ved årsslutt.

## **Tiltak og konsekvenser**

Følge opp usikkerhetsselementer i driften.

## **Budsjettjustering**

Midler som skal tilføres rammen jf. politiske vedtak.

# Kommunalteknikk



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Planlegging, utbygging, drift og vedlikehold av kommunaltekniske anlegg på vei, vannforsyning og avløp.
- Forvaltning, drift og tiltak for parker, lekeplasser og andre grøntanlegg, friluftsområder og badeplasser.
- Kommunens oppgaver etter forurensingslov, utslippstillatelser, forurenset grunn og andre miljøsaker.
- Oppgaver etter veglov, trafikkregulering og trafiksikkerhet.
- Byggherrefunksjon ved utbygging av bygg og anlegg på vei, vannforsyning og avløp.
- Beredskap knyttet til vannforsyning, avløp, vei/trafikk, snøbrøyting og strøing.

Tjenesten forvalter og videreutvikler kommunalteknisk infrastruktur og omfatter mange ulike tjenester og service til alle innbyggere og næringsliv.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	1,54%	3,35%	4,89%	3,3%	5,28%	8,58%	
Nov 2021	2,72%	4,11%	6,83%	2,52%	3,32%	5,84%	

### Status og utviklingstrekk

Sykefraværet i november har gått litt opp sammenlignet med oktober. Målet for KT er et sykefravær på under 5 %, og det vil vi nok ikke oppnå i 2022. Årsaken til økt sykefravær hittil i år sammenlignet med fjoråret ser ut til å bero på noen flere langtidssykemeldte.

### Tiltak for å bedre nærværet

Et systematisk arbeid med HMS og regelmessige/hyppige gjennomgåelser med verneombudene har tidligere gitt gode resultater og forventes igjen over tid å bringe opp nærværet til de ansatte.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tidligere igangsatte tiltak ser ut til å virke bra.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	57 072 000	56 819 000	56 168 000	650 000	61 754 000
Driftsutgifter	24 456 000	22 351 000	71 625 000	-49 274 000	78 136 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	81 528 000	79 170 000	127 793 000	-48 623 000	139 890 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-106 260 000	-122 229 000	-114 114 000	-8 115 000	-124 488 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-802 000	-1 854 000	-451 000	-1 403 000	-492 000
SUM DRIFTSINNTEKTER	-107 071 000	-124 084 000	-114 565 000	-9 519 000	-124 980 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	-25 544 000	-44 914 000	13 228 000	-58 142 000	14 910 000

### Resultat og årsprognose

Enheten forventer å gå i balanse ved årets slutt.

Driftsbudsjettet til KT kan deles i to; en del som er finansiert over kommunens ordinære budsjett (ca. 10 %), det vil si veier, gatelys, park og utenomhus og den største delen (ca. 90 %) som er finansiert via selvkost på VAF-ansvarene, vannforsyning, avløp og forurensning.

Vei, gatelys, park og utenomhus:

Regnskapet viser at utgifter/inntekter er i rute. Midlene til vei/park er små ift. oppgaver og snitt i kommunegruppe 9. Det blir uansett nøktern drift videre for å holde driftsbudsjettet på vei og park innen rammen i 2022, og det er lite å gå på hvis det blir mye snø før nyttår. Heldigvis kom det ikke snø i november.

Vann/avløp:

Gebyrinntektene kommer inn hovedsakelig 4 ganger i driftsåret ved utsendelsene til abonnentene, første gang mars måned. Kapitalkostnadene (renter og avskrivninger) belastes på slutten av året. Driftsbudsjett på VA-virksomheten er normalt med gebyr litt under snittet i kommunegruppe 9.

Historikken viser at KT pleier å holde økonomien innenfor oppsatt driftsbudsjett hvert år.



**Avvik**

Noe lavere inntekt på vann/avløp enn forventet. Skyldes sammenslåing av boenheter, som betyr mindre inntekter. På den positive siden får vi reduserte pensjonsutgifter. Strømutgiftene ser også foreløpig ut til å bli noe lavere enn budsjettet. I sum ser det ut til at driften holder seg innenfor akseptabel feilmargin, sett i forhold til fondsavsetninger.

**Tiltak og konsekvenser**

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Ingen spesielle tiltak anses påkrevd.

Konsekvenser for brukere av tjenesten: Normal service påregnes utført.

Eventuelle mindre negative avvik som kan oppstå på selvkost dekkes opp av fondsavsetning.

**Budsjettjustering**

Det er ikke behov for budsjettjustering for 2022.

# Plan og byggesak



## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Veiledning og behandling av private reguleringsplaner
- Byggesak
- Oppmåling og forvaltning av geodata
- Eierseksjonering og matrikkel
- Naturforvaltning

Tjenesten ivaretar kommunens rolle som myndighetsutøver etter plan- og bygningsloven, naturmangfoldloven, konsesjonsloven, eierseksjonsloven, geodataloven og matrikkelloven. Tjenesten har også ansvar for kommuneplanens arealdel, og ivaretar rollen som samfunnsaktør i byutvikling, særlig innenfor fysisk planlegging og byutforming.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	0%	2,87%	2,87%	2,9%	1,31%	4,21%	
Nov 2021	5,16%	2,1%	7,26%	1,7%	6,16%	7,86%	

### Status og utviklingstrekk

Det totale sykefraværet på enheten er meget lavt. Sykefraværet hittil i år ligger godt under enhetens mål på 8,5 %.

### Tiltak for å bedre nærværet

Vi følger kommunens retningslinjer for oppfølging av ansatte ved sykefravær. Langtidssykefraværet skyldes ikke arbeidsrelaterte forhold.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Det er ikke igangsatt andre tiltak per i dag. Enheten har god kontroll på sykefraværet og er opptatt av god dialog med den enkelte ansatte.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	15 071 000	14 450 000	15 828 000	-1 378 000	17 418 000
Driftsutgifter	2 544 000	2 675 000	714 000	1 961 000	777 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	17 615 000	17 125 000	16 542 000	584 000	18 195 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-15 528 000	-12 457 000	-11 146 000	-1 311 000	-13 009 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-676 000	-610 000	0	-610 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-16 205 000	-13 067 000	-11 146 000	-1 921 000	-13 009 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	1 410 000	4 059 000	5 396 000	-1 338 000	5 186 000

### Resultat for perioden og årsprognose

Enheten viser et samlet positivt driftsresultat på 1,338 mill. kroner. Dette gjelder selvkostområdet, mens «ikke selvkost» har i utgangspunktet et budsjettert merforbruk på 2,11 mill. kroner. Forventet årsprognose merforbruk (ikke selvkost) ca. 2,11 mill. kroner. Men, på grunn av vakanse og sykefravær, vil nok dette bli lavere enn forventet.

### Avvik

Driftsutgifter: Ligger litt over det som er budsjettert. Avviket skulle imidlertid vært større. Grunnen til at dette ikke slår inn, er at det i budsjettet er det lagt inn utgiftspost på 2,11 mill. kroner som skal dekke manglende rammeoverføringer og ikke finansiert kommuneplanleggerstilling (0,9 mill. kroner).

Driftsinntekter: Inntekter ligger 1,311 mill. kroner over budsjett. Skyldes hovedsakelig gode gebyrinntekter for byggesak tidlig i 2022. Gebyrinntektene ved planavdelingen og oppmålingsavdelingen ligger noe under budsjettert.

### Tiltak og konsekvenser

For 2022 så ble det vedtatt nytt gebyrregulativ som skal bedre samsvaret mellom sakstype og tidsbruk. Bystyret vedtok den 1. september ytterligere endring av byggesaksgebyrene. Endringen omfatter bla lavere gebyr for saker med dispensasjoner og flere tiltak på eiendommen. Enheten mener nå å se effekten av dette, ved at salgsinntektene ikke øker.

### Budsjettjustering

Endringen av byggesaksgebyret (gjort for 2022) vil medføre lavere byggesaksgebyr og inntekter.

# Eiendomsdrift

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Kommunens byggherrefunksjon
- Kjøp og salg av bebygde eiendommer
- Forvaltning og vedlikehold av kommunale bygg
- Renhold- og vaktmestertjeneste i kommunale formålsbygg

Tjenesten er i stor grad rettet mot interne forhold i kommunen, men innenfor områder som kjøp/salg, entrepris og boligforvaltning har tjenesten mange eksterne kontakter/brukere. Tjenesten forestår strategiske oppkjøp, bygger og driver kommunale bygg samt forvalter, vedlikeholder og utvikler den kommunale bygningsmassen. Tjenesten ivaretar også innleie av eiendom i det private markedet på vegne av kommunens virksomhet.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	3%	4,3%	7,3%	2,83%	5,87%	8,7%	▲
Nov 2021	2,16%	5,39%	7,55%	1,75%	7,87%	9,62%	▲

### Status og utviklingstrekk

Rapporten viser et fravær innenfor det akseptable og en positiv utvikling. Vi har både kort- og langtidsfravær som ikke kan knyttes til arbeidsrelaterte forhold. Bekymringen er likevel press på de ansatte grunnet stor arbeidsmengde i forhold til bemanning. Gjennomført nyrekruttering håper vi kan avhjelpe noe av dette, samtidig er det mottatt oppsigelse fra en avdelingsleder for overgang til annen stilling.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det jobbes kontinuerlig med forbedring av nærvær i henhold til resultatet fra 10-faktorarbeidet, samt sykefraværsoppfølging. Det arbeides også kontinuerlig med å tilrettelegge for et godt og trygt arbeidsmiljø. For kontorpersonalet har det vært gjennomført vernerunde med besøk av fysioterapeut som ga felles veiledning og individuell oppfølging i forhold til ergonomi på arbeidsplassen. Enheten har fokus på tilrettelegging av arbeidsoppgaver for de sykemeldte, der oppgaver kan utføres innenfor rammer som ivaretar den sykemeldtes forutsetninger.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Effekten av gjennomførte tiltak varierer noe over tid, men har hovedsakelig vært god. Utviklingen tilsier at vi i etterkant av gjennomført 10-faktor undersøkelse, vil ha spesielt fokus på elementer som kan ha påvirkning på nærvær, samt sosiale tiltak. Viktig med noen felles tiltak, både på tvers av avdelinger og innad i avdelingene.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	55 009 000	53 992 000	52 826 000	1 167 000	57 627 000
Driftsutgifter	40 709 000	31 752 000	27 643 000	4 109 000	30 417 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	95 718 000	85 745 000	80 469 000	5 276 000	88 043 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-51 658 000	-50 038 000	-52 598 000	2 561 000	-56 786 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-2 753 000	-2 125 000	0	-2 125 000	0
SUM DRIFTSINTEKTER	-55 697 000	-54 264 000	-52 598 000	-1 666 000	-56 786 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	40 021 000	31 481 000	27 870 000	3 610 000	31 257 000

### Resultat og årsprognose

Resultatet per november 2022 viser et merforbruk på 3,6 mill. kroner.

- I merforbruket ligger en uventet merkostnad i form av krav om tilbakebetaling til skatteetaten i form for mye mva-kompensasjon fra 2019. Dette utgjør kroner 625 000 av merforbruket.
- Vi venter forsikringsoppgjør på ca. 1,17 mill. kroner som kommer til fratrukk på merforbruket. I forbindelse med forsikring, var det også en forventning om at vi skulle få dekket deler av kostnader knyttet til utbetalinger av for mye innkrevd husleie til unge uføre. Det ble ikke dekket av forsikring, og Eiendomsdrift må bære hele kostnaden på i overkant av kroner 200 000.

- Videre er det et merforbruk på 1,4 mill. kroner som tilskrives koronarelaterte kostnader. Dette inkluderer både lønn og noe utstyr.
- Prosjektledertimer slår ikke til som budsjettert, fordi vi ikke har nok fakturerbare timer. Noe av dette skyldes manglende prosjektlederkapasitet i kombinasjon med sykefravær.
- Tomgangsleie, har per nå et merforbruk på 2,1 mill. kroner.

Ut fra situasjonen nå må merforbruket ved årets slutt antas å ligge i overkant av 2 mill. kroner. Tar vi med det som antas som sikker dekning (forsikringsoppgjør og andre utlegg), har vi per nå et reelt merforbruk på ca. 1 mill. kroner, forutsatt at ED får dekt koronarelaterte kostnader. Vi vil dra med oss et merforbruk hele veien med de gitte rammene vi har per nå. I dette ligger blant annet serviceavtaler som faktureres inn i desember, samt usikkerhet rundt strøm og energikostnader. Det er også ett forhold med utbedring av ventilasjon på rådhuset. Det var opprinnelig et investeringsprosjekt. Prosjektleder fant at ventilasjonsproblematikken kunne avhjelpest med en innsats på kroner 324 000 i stedet for nyinvestering i millionklassen. Kostnaden ble ført på prosjektet, men må tilbakeføres til drift på grunn av regnskapsreglene.

### **Avvik**

Vi har noe tomgangsleie som virker inn, ca. 2,1 mill. kroner så langt i år. I tillegg til tomgangsleie på boliger vi ikke får leid ut, har vi også adresser som står tomme grunnet ombygging eller at de venter på oppgraderinger. Løpende kostnader ruller og går like fullt i form av kommunale avgifter, grunnoppvarming med videre i tillegg til den faktiske inntektssvikten i forhold til budsjettert leieinntekt.

Forventet besparelse på pensjonskostnader ut ifra gjeldende årsbudsjett er beregnet til ca. 3,5 mill. kroner per. 31.12.22. Beløpet er innarbeidet i regnskapstallene på rapporteringstidspunktet.

### **Tiltak og konsekvenser**

Tiltak for å tilpasse drift til budsjett: Det legges vekt på å ikke bestille mer varer og tjenester enn nødvendig. Ved uforutsette hendelser vil enheten prioritere det som er mest kritisk for kommunens tjenesteytelse. Vi er også nødt til å se på hvor vi eventuelt kan ta ned tjenestetilbudet til kundene våre, men det må gjøres i samråd med de som kan bli berørt. Noen leiligheter som står tomme grunnet for dårlig kvalitet til å kunne leies ut, vil prioriteres for oppgradering slik at vi etter hvert får bort litt av tomgangsleien. Vi har ikke lyktes med å få fremdrift på denne oppgraderingsprosessen på grunn av knapphet på interne håndverkere, og ikke minst ressurser til å følge opp eksterne innleide foretak.

### **Budsjettjustering**

Det er godkjent budsjettjustering i bystyremøte 16.6, som er innarbeidet i rapporteringen. Enheten er tilført midler for merkostnader materialforbruk, drift av Sommero, og økte kostnader forsikring, til sammen 1,458 mill. kroner.

# Brann og redning

## Beskrivelse av rammeområdet

Rammeområdet omfatter:

- Interkommunal brann- og redningstjeneste
- Feiing og tilsyn i private boliger
- Tilsyn i særskilte objekt som hotell, sykehjem, skoler med mer
- Beredskap for hendelser på sjø og ferskvann i egen kommune
- Vertskommune for kjemikalieberedskap og mot akutt forurensning på sjø og land for 11 kommuner

Tjenesten sikrer en effektiv beredskap og god samfunnssikkerhet for befolkningen, hvor formålet er å sikre mennesker, dyr og materielle verdier mot brann samt begrense skadevirkningene i branntilfeller og andre ulykkessituasjoner. Tjenesten ivaretar miljøet ved akutt forurensning og innbyggernes behov på andre områder selv om dette ikke er underlagt brannlovgivningen.

## Sykefravær

Periode	Korttid mnd	Langtid mnd	Totalt mnd	Korttid hiå	Langtid hiå	Totalt hiå	Res.
Nov 2022	5,18%	5,86%	11,04%	3,29%	4,27%	7,55%	
Nov 2021	2,91%	5,17%	8,07%	1,88%	5,46%	7,34%	

### Status og utviklingstrekk

Langtidsfravær skyldes sykdom og følges opp etter gjeldende regler. Dette skyldes av vi har flere som er langtids sykemeldt, hvor tilrettelegging av arbeidsoppgaver ikke er gjennomførbart. Intet fravær er relatert til arbeidsmiljø eller andre forhold på arbeidsplassen.

### Tiltak for å bedre nærværet

Det gjennomføres jevnlig dialog, oppfølging og tilrettelegging for sykemeldte. Det er et kontinuerlig fokus på kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging blant de ansatte. Fravær er tema som blir tatt opp i HMS-gruppe, vaktlag og enkeltvis. Kommunens retningslinjer for sykefraværsoppfølging er også kjent for de ansatte og de følger opp med god dialog og kontakt med arbeidsplassen. Kartlegging av helse og miljø foretas også ved hjelp av BHT som en del av oppfølgingen av arbeidstakere i risikoutsatte grupper, som brannforebyggere og utrykningspersonell er en del av.

### Effekten av gjennomførte og igangsatte tiltak

Tilrettelegging på arbeidsplassen med lettelse i tjenesten benyttes som aktivt tiltak for å øke nærværet. Fysiske arbeidsforhold er begrensende for mulighet til tilrettelegging. Fysisk utforming av arbeidsplassen kan muligens være medvirkende for noe sykefravær og begrensende for tilretteleggingsmuligheten.

## Økonomi - drift

Beskrivelse	Regnskap 2021 November	Regnskap 2022 November	Budsjett 2022 November	Avvik November	Gjeldende budsjett 2022
Lønn og sosiale utgifter	29 020 000	29 740 000	27 286 000	2 454 000	30 024 000
Driftsutgifter	9 445 000	10 322 000	11 850 000	-1 528 000	12 919 000
SUM DRIFTSUTGIFTER	38 466 000	40 062 000	39 136 000	926 000	42 944 000
Brukerbetalinger og andre inntekter	-13 350 000	-12 300 000	-18 456 000	6 156 000	-21 672 000
Refusjon sykelønn og fødselspenger	-864 000	-780 000	0	-780 000	0
SUM DRIFTSINNTEKTER	-14 214 000	-13 080 000	-18 456 000	5 376 000	-21 672 000
NETTO DRIFTSUTGIFTER	24 252 000	26 982 000	20 680 000	6 302 000	21 272 000

### Resultat og årsprognose

Enheten vil sannsynligvis ha et lite merforbruk ved årsslutt. Innkjøpsstopp/kontroll ble innført tidlig, men på grunn av et økende sykefravær

### Avvik

6501 Utrykningsstyrken: Har hatt et høyt forbruk både på lønn og utgiftssiden generelt. Uforutsette utgifter på utstyr og høyt vikarbehov/overtid for å opprettholde minimumsberedskap har belastet utgiftssiden tungt og forventet nedgang i høst kom ikke. Dette skyldes økt behov for vikarer jf. dimensjoneringsforskriftens minimumskrav. Noe lav inntekt som skyldes periodiseringer, og føring av inntekt fra samarbeidende kommuner og vil korrigeres innen utgangen av året. Et etterslep på fakturering vil også være med å korrigere årsresultatet i riktig retning.

Det arbeides hardt mot å komme så nær balanse som mulig, men et lite merforbruk kan forventes. Innkjøpsstopp er innført. Kun utgifter knyttet mot opprettholdelsen av tilstrekkelig beredskap vil bli akseptert. Store beløp som faktureres og sees først ved årsskiftet vil være med å bedre resultatet betydelig.

6503 Feiing/forebyggende: Balanse ved utgangen av året. Tiltak ikke nødvendig. Over/underskuddsfond benyttes for å oppnå balanse.

6504 Interkommunalt oljevern Nordmøre: Inntekt ikke ført. Balanse ved utgangen av året. Tiltak ikke nødvendig. Over/underskuddsfond benyttes for å oppnå balanse.

### **Budsjettjustering**

Ingen budsjettjusteringer nødvendig.